

Työraportteja 88/2012 Working Papers

Minna Leinonen
Risto Nikkanen
Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Työelämän tutkimuskeskus

Työraportteja 88/2012 Working Papers

Minna Leinonen

Risto Nikkanen

Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa –

Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Työelämän tutkimuskeskus

© Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

ISBN 978-951-44-8878-8

ISBN 978-951-44-8879-5 (pdf)

ISSN 0785-2657

Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere 2012

Sisällysluettelo

Esipuhe

OSA I: TASA-ARVO JA EPÄASIALLINEN KOHTELU ASEPALVELUKSESSA

1. Johdanto.....	1
2. Tutkimustehtävä ja viitekehys	3
Tutkimustehtävä	3
Tutkimuksen viitekehys.....	3
3. Tutkimuksen toteutus ja aineisto	9
Tutkimuksen toteutus	9
Kyselyiden toteuttamistapoihin liittyneet ongelmat.....	9
Aineiston kuvaus	12
Kyselyyn vastanneet varusnaiset	12
Kyselyyn vastanneet varusmiehet.....	13
Nais- ja miesvastaajien iät ja koulutusvaiheet.....	14
Vastaajien etninen tausta.....	15
4. Arviot tasa-arvon toteutumisesta ja tasa-arvon kehittämistarpeet	17
Tasa-arvon toteutuminen eri tilanteissa	17
Tasa-arvon kehittämistarpeet	20
Naisten kokemukset ja kehittämistarpeet laadullisessa aineistossa	22
Kehittämisehdotukset.....	28
Yhteenveto	29
5. Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä.....	31
Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän tilanteet ja koetun syrjinnän tahot	31
Eriarvoisen kohtelun syyt ja tiheys	32
Yhteenveto	34
6. Kiusaaminen vertaisten varusmiesten keskuudessa.....	35
Kiusaamisen tavat ja koetun kiusaamisen tahot	35
Kiusaamisen syyt ja kiusaamiskokemusten tiheys	37
Vähemmistöihin kohdistuva nimittely ja kantahenkilökunnan epäasiallinen kielenkäyttö	39
Yhteenveto	40

7. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	42
Häirinnän eri muodot ja häirinnän tahot	42
Häirintäkokemusten tiheys	43
Yhteenveto	44
8. Kielteisistä kokemuksista ilmoittaminen.....	45
Eriarvoinen kohtelu	45
Kiusaaminen	46
Häirintä.....	47
Ilmoittamiskäytäntöjen vertailu	48
Yhteenveto	49
9. Kielteisten kokemusten yhteydet kokemuksiin vastaajan palvelusajasta	51
Varusmiesajan kokeminen varusnaisilla ja -miehillä	51
Kielteiset kokemukset miehistöön kuuluvilla ja varusmiesjohtajilla	55
Kielteisen kohtelun havaitseminen	56
Sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeet ja kielteiset kokemukset palvelusaikana.....	58
Syrjintä-, häirintä- ja kiusaamiskokemusten yhtäaikaisuus	59
Vastaajan oma toiminta ja kielteinen kohtelu	59
Yhteenveto	60
10. Kielteiset kokemukset ja vastaajan etninen tausta	62
Eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen yleisyys	62
Etnisiin vähemmistöihin kohdistuva nimittely ja epäasiallinen kielenkäyttö	63
Tasa-arvon kehittämistarpeet liittyen etnisyyteen, kieleen ja vakaumukseen	64
Yhteenveto	65
11. Johtopäätökset.....	67
Lähteet.....	70

OSA II: SUKUPUOLTEN JA HENKILÖSTÖRYHMIEN TASA-ARVO HENKILÖSTÖN KOKEMUKSISSA

1. Johdanto.....	75
Tutkimuksen tausta.....	76
Tutkimuksen tavoitteet	78
Raportin rakenne	79
2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	81
Tutkimuksen rajaukset.....	85
3. Aineiston kuvaus.....	86
Kyselyaineiston edustavuus	86
Taustamuuttujien jakaumat eri henkilöstöryhmissä	87
Laadullinen aineisto.....	92
4. Tutkimuksen analyysimenetelmät.....	93
Kyselyaineiston analyysissä käytetyt muuttujat ja tilastolliset menetelmät	93
Tutkittavat muuttujat.....	93
Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset menetelmät	94
Tulosten esittäminen	96
Laadullisen aineiston analyysimenetelmät	97
5. Horisontaalinen ja vertikaalinen ura	99
Etenemismahdollisuudet.....	101
Siviilit	103
Sotilaat.....	106
Työssä kehittymisen mahdollisuudet	110
Siviilit	112
Sotilaat.....	113
Palkkaus	114
Siviilit	117
Sotilaat.....	120
Eriarvoinen kohtelu palkkauksen, uran ja työnjaon kysymyksenä	123
Asiantuntijat ja johto.....	129
Nuoremmat upseerit.....	130
Tunnustusvajeet eri henkilöstöryhmissä.....	130

Siviilit	130
Sotilaat	132
Kehittämisideat: ura	134
Sotilasvirkojen osittainen avaaminen	134
Avoimuuden lisääminen tehtävien täytössä	135
Rekrytointikriteereiden selkeyttäminen	135
Joustavammat urapolut kaikille henkilöstöryhmille	135
Tasa-arvoiset kouluttautumismahdollisuudet ja koulutuksen parempi hyödyntäminen	136
Avoin keskustelu naisten asemasta	136
Kehittämisideat: palkkaus ja palkitseminen	137
Palkkausjärjestelmien yhtenäistäminen ja tehtäviin perustuva palkkaus	137
Tehtäväkuvausten läpinäkyvyyden lisääminen	137
Yhtenäiset myöntämisperusteet palkanlisille	138
Koko henkilökunnan palkitseminen	138
6. Esimiestyö ja johtaminen	139
Arviot esimiestyöstä ja vaikutusmahdollisuuksista	140
Siviilit	141
Sotilaat	144
Kehittämisideat: Esimiestyö ja johtaminen	147
Siviiliosaamisen vahvistaminen esimiestyössä	147
Avoimuus ja yhtenäisyys päätöksenteon käytännöissä ja sisällöissä	148
Palautteen käsittelyn ja tuen parantaminen	148
7. Työyhteisöllisyys	150
Työyhteisö	150
Työpaikkakiusaaminen	152
Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	154
Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen laadullisessa aineistossa	155
Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän vaikutukset työyhteisöön	159
Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän vaikutukset arvioihin esimiestyöstä	161
Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän vaikutukset arvioihin tasa-arvon edistämisestä	163

Kehittämisideat: kiusaaminen ja häirintä.....	167
Riippumaton taho yhteydenottoja varten	167
Varhaisen puuttumisen toteuttaminen käytännössä.....	167
Jaksaminen	167
8. Henkilöstön tasa-arvokäsitykset	172
Siviilien ja sotilaiden näkemyksiä henkilöstöryhmien välisestä tasa-arvosta.....	172
Siviilien näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta	174
Sotilaiden näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta.....	176
Tasa-arvoymmärrykset laadullisen aineiston valossa	178
9. Johtopäätökset.....	184
Resurssien jakaminen	184
Tunnustamisvajeet: taustalla sukupuoli ja henkilöstöryhmä	186
Ääni toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta.....	187
Lähteet.....	190
 Liite: Muuttujien väliset vaikutussuhteet ja selitysasteet varianssianalyyseissa	 194

Esipuhe

Tämä raportti kokoaa yksiin kansiin kahden tutkimuksen tulokset. Ensimmäisessä osassa käsitellään asepalvelusta suorittavien naisten ja miesten kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta ja epäasiallisesta kohtelusta vuonna kesällä ja syksyllä 2011. Raportin toisessa osassa käsitellään puolustusvoimien henkilöstön kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta huomioiden myös eri henkilöstöryhmien näkökulmat. Henkilöstöä koskevaan raporttiosioon aineisto kerättiin keväällä 2011 ennen ilmoitusta suuresta puolustusvoimauudistuksesta. Siten henkilöstöä koskeva raportti tarjoaa mielenkiintoisen mahdollisuuden pohtia eri toimijoiden asemaa muutoksessa, ja mahdollisesti myös sen jälkeen.

Tämän tutkimuksen mahdollistamisesta tahdomme kiittää puolustusvoimien pääesikuntaa. Meille keskeisiä yhteyshenkilöitä ja työmme kommentoijia ovat olleet Esa Janatuinen ja Pekka Varjonen henkilöstöosastolta. Kiitos kuuluu myös kaikille paikallistason toimijoille, jotka ovat osallistuneet aineiston keruuseen ja antaneet työstämme palautetta. Kiitämme myös asiantuntijahaastatteluihin suostuneita tahoja: keskustelut ovat lisänneet ymmärrystä organisaatiosta ja sen toimintatavoista merkittävästi.

Hankkeen ensimmäisen vaiheen toteuttamiseen osallistumisesta kiitämme tutkija Hanna-Leena Autiota ja Katja Uosukaista. Lisäksi olemme saaneet kollegoiltamme Katja Uosukaiselta ja Sannu Syrjältä erittäin arvokkaita kommentteja tutkimusraportin työstämisessä, ja arvostamme heidän apuaan suuresti. Raportin painokuntoon saattamisesta kiitämme Marjukka Virkajärveä.

Tampereella kesäkuussa 2012

Tutkimusryhmän puolesta

Minna Leinonen

OSA I

TASA-ARVO JA EPÄASIALLINEN KOHTELU ASEPALVELUKSESSA

1. Johdanto

Yleinen asevelvollisuus on sekä yhteiskunnallisena instituutiona että yksilöllisenä kokemuksena merkittävä osa suomalaista yhteiskuntaa. Se koskettaa välittömästi suurinta osaa kunkin asepalvelusikäluokan nuorista miehistä sekä vuosittain noin 400 vapaaehtoisesti palvelukseen astuvaa nuorta naista. Välillisesti asepalvelus vaikuttaa monin tavoin yhteiskuntaan ja sen eri toimijoihin. Käynnissä oleva puolustusvoimauudistus on haastanut puolustusvoimia miettimään myös varusmiespalveluksen uudistamista nykytilannetta vastaavaksi. Puolustusvoimauudistus lähtee yleisen asevelvollisuuden säilyttämisestä. Samalla kuitenkin nähdään tarvetta asepalvelusjärjestelmän kehittämiseksi. Palvelusaikojen esimerkiksi ollaan uudistamassa. Tämä tutkimusraportti osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun varusmiespalveluksen tilasta ja pyrkii antamaan osaltaan tutkittua tietoa asepalvelusta suorittavien eriarvoisen ja epäasiallisen kohtelun kokemuksista järjestelmän kehittämisen tueksi.

Asepalvelusta suorittavien ja kutsuntaikäisten ongelmiin on pyritty puolustusvoimissa tarttumaan erilaisten hankkeiden ja ohjeistusten avulla. Esimerkiksi maavoimien esikunnasta on ohjeistettu sen alaisia joukko-osastoja varusmiesten (ja palkatun henkilöstön) pahoinvoinnin ja mielenterveyden ongelmien tunnistamiseen. Asiakirjan (Käsky MH388852, 2011) mukaan puolustusvoimat on onnistunut merkittävästi vähentämään varusmiesten kuolleisuutta verrattuna 1990-lukuun, mikä korostaa henkisen tuen, palvelusturvallisuuden, terveydenhuollon ja koulutuksen parannusten merkitystä ehkäisevinä tekijöinä. Varusmiestoimikuntien, vertaisten ja varusmiesjohtajien roolia pahoinvoinnin tunnistamisessa korostetaan, jotta varhainen havaitseminen ja puuttuminen olisivat mahdollisia. Toiminnan tukemiseksi hallintoyksiköille on annettu tehtäväksi muun muassa palkatulle henkilöstölle ja varusmiesjohtajille järjestettävät infotilaisuudet, kriisien ennaltaehkäisyn huomiointi peruskoulutuskauden oppituntien sisällössä sekä henkisen tuen saatavuuden varmistaminen.

Sotilaslääketieteen keskus on pohtinut varusmiesten itsemurhien ehkäisyä erityisesti sosiaalisen verkoston näkökulmasta: asepalveluksessa läheisen tukiverkon puuttumista korvaavia tahoja ovat sotilaspappi, sosiaalikirjuri ja terveysaseman henkilöstö. Lisäksi korostetaan epäasianmukaiseen kohteluun puuttumista, joka edellyttää myös menettelytapojen selkeyttä. Siviilielämän kuormitukseen ei katsota voivan vaikuttaa suoraan, mutta saatavilla oleva tuki voi olla avuksi ongelmien käsittelyssä. (Muistio AH26600, 2011, 4)

Puolustusvoimat on ollut mukana myös Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Time out! Aikailä! -hankkeessa, jossa pyrittiin nuorten miesten selviytymisen tukemiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn. Hankkeessa luotuun tukipalveluun ohjataan kutsunnoissa tai ase- tai siviilipalveluksen keskeytyessä laadittavalla läheteellä. (ks. lisää Appelqvist-Schmidlechner, Savolainen, Nordling & Stengård 2011)

Tämän tutkimusraportin keskeiset teemat – eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen ja häirintä – avautuvat asepalvelusta suorittaneille suunnatun kyselyn havainnoista. Raportti etenee siten,

että tutkimustehtävän ja viitekehyksen jälkeen esitellään tutkimukseen osallistuneet varusnaiset ja -miehet suhteessa perusjoukkoon kyselyajankohtana. Raportin varsinaiset tulosluvut jakautuvat seitsemään osaan: Raportin tulosluvussa 4 esitellään kokemukset sukupuolten tasa-arvosta, luvussa 5 eriarvoinen kohtelu ja syrjintä, luvussa 6 kiusaaminen vertaisten varusmiesten keskuudessa ja luvussa 7 sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Kahdeksannessa luvussa tarkastellaan ilmoittamista kielteisestä kohtelusta. Yhdeksännessä luvussa käsitellään kootusti ja eri näkökulmista kielteisten kokemusten vaikutuksia naisten ja miesten vastauksiin kuten palvelusajan kokemiseen. Myös vastaajan oma toiminta kielteisessä kohtelussa käsitellään tässä luvussa. Kymmenennessä luvussa tarkastellaan vastaajan etnisen taustan yhteyksiä varusmiesten kielteisiin kokemuksiin palvelusaikana. Vastaukset käsitellään useissa tapauksissa graafisina esityksinä sukupuolen mukaan. Kuitenkin kymmenennen luvun ja eräät yhdeksännen luvun tarkastelut on tehty vain varusmiehille, koska naisten lukumäärä oli liian vähäinen tilastollisten tarkastelujen tekemiseksi. Tutkimuksen johtopäätökset on koottu lukuun 11.

2. Tutkimustehtävä ja viitekehys

Tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tehtävänä on ollut selvittää *varusnaisten ja varusmiesten kiusaamis- ja syrjintäkokemusten yleisyyttä ja laajuutta sekä sitä, millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät*. Tällaisina ryhminä tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolta, vastaajan etnistä taustaa sekä koulutusvaihetta. Keskeisen lähtökohdan tutkimuksessa kerättävälle tiedolle muodostaa tutkimukseen osallistuneiden varusnaisten ja varusmiesten yksilölliset kokemukset.

Toisen lähtökohdan tutkimuksen kiusaamista ja syrjintää koskevalle tiedon tuottamiselle antavat puolustusvoimien varusmiespalvelusta käsittelevät keskeiset asiakirjat tai dokumentit, joissa kaikissa käsitellään myös tasa-arvoa, syrjintää, kiusaamista ja syrjintää. Näitä ovat muun muassa Yleinen palvelusohjesääntö 2009, Varusmies 2012 - Opas varusmiespalvelukseen valmistautuvalle, sekä Varusmiehen käsikirja (1997), joissa kaikissa käsitellään myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Pääesikunnan henkilöstöosaston varusmieskoulutuksen järjestämistä koskevat yleisohjeet (Pvohjek Koulutus 021 – Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt 2010 ja Liite 3 – Sikito-ohje) käsittelevät lisäksi yksityiskohtaisemmin aihetta. Kiusaamiselle ja simputtamiselle asetetaan nollatoleranssi, määritellään ne, nimetään simputtamisen ja kiusaamisen ehkäisystä vastaavat tahot, ohjeistetaan valvonnan toteuttamiseen sekä kerrotaan simputus- ja kiusaamisepäilyjen ilmoittamismenettely. Tutkimuksen tuloksia voidaan täten käyttää sen arvioimiseksi, missä määrin varusnaisten ja varusmiesten yksilölliset kokemukset ovat yhteneväisiä edellä mainittuja asioita koskevan tavoitetilan kanssa. Samalla pyrkimyksenä on antaa tutkimukseen perustuvaa tietoa varusmiespalveluksen kehittämiseksi.

Tutkimuksen viitekehys

Teoreettisesti tämän tutkimuksen lähtökohdat asettuvat työpaikkakiusaamista ja koulu- kiusaamista koskevien lähestymistapojen välimaastoon. Puolustusvoimat ja varusmiespalvelus muodostavat erityisen tutkimuskontekstin, jonka erityispiirteitä ei voida ottaa huomioon vain toiseen tutkimusperinteeseen nojautuen. Keskeistä tämän tutkimuksen kannalta onkin pohtia varusmiespalveluksen tavoitteita sekä sen järjestämistä koskevia ohjesäännöstöjä vasten. Vapaaehtoinen palvelus on ollut mahdollinen naisille vuodesta 1995 alkaen. Naisten läsnäolo on monella tapaa haastanut ja tuonut muutoksia sotilasorganisaatioon. Jo pelkkä naisten palveluksen vapaaehtoisuus tuo haasteita ja jännitettä sukupuolten välille. Vapaaehtoisuudesta johtuen sukupuolille saatetaan asettaa erilaisia odotuksia, vaatimuksia ja heihin voidaan suhtautua ryhminä tai yksilöinä erilailla. Jossakin määrin naisia ja miehiä koskevat erilaiset säädökset (esim. hiustenleikkuu) ovat herättäneet erilaisia pohdintoja ja kirvoittaneet mielipiteitä ja näkemyksiä puolesta ja vastaan. Tiina Laisin (1998, 162–165) mukaan erilaiset naisille toteutetut erityisjärjestelyt aiheuttavat kateutta ja koetaan naisten suosimisena. Naisten näkökulmasta oman sukupuolen vähäisyys ja usein ainoana naisena oleminen oli Laisin tutkimuksen mukaan koettu raskaaksi. Naisten kokemuksia sävytti tasapainoilu ryhmän ulkopuolisen ja täysivaltaisen jäsenyyden välillä. Tässä nyt raportoitavassa tutkimuksessa näkökulmana ovat vertaissuhteet yleensä eli kiinnostuksen kohteena ovat sekä varusmiehet että varusnaiset ja heidän yksilölliset kokemuksensa.

Suurin osa varusmiespalvelukseen astuvista nuorista miehistä ja vapaaehtoisista naisista ovat juuri tai lähimenneisyydessä olleet oppilaina joko lukiossa tai ammatillisessa oppilaitoksessa, mutta eivät ole vielä vakituisesti integroituneet työelämään. Varusmiespalvelusta onkin kuvattu siirtymävaiheena nuoruudesta aikuisuuteen, jossa on mahdollista pystyä miettimään ammatin valintaan ja siihen johtavien opintojen aloittamiseen liittyviä kysymyksiä (Lahelma 2005, Määttä 2007). Varusmiespalvelus sinällään voi myös välillisesti tai välittömästi vaikuttaa ammatin valintaan ja työllistymiseen joko siellä opittujen taitojen hyödyntämisenä omalla urapolulla tai sitten työllistymisenä suoraan puolustusvoimiin.

Kiusaamista koskevaa yhteiskuntatieteellistä tutkimusta on tehty erityisesti kahdesta eri näkökulmasta: työpaikkakiusaamisen ja koulukiusaamisen konteksteissa. Työpaikkakiusaamista koskevalle tutkimukselle on ollut tyypillistä sitoa työpaikoilla tapahtuva kiusaaminen työorganisaatioon ja -yhteisöön liittyviin ongelmiin ja ympäristötekijöihin. Koulukiusaamista tarkastelevissa tutkimuksissa sen sijaan on painottunut yksilölliset tekijät: kiusaajien ja kiusattujen henkilökohtaiset ominaisuudet. Vaikka koulussa vallitsevalla kulttuurilla sekä itse kouluun ja sen ympäristöön liittyvillä tekijöillä on osuutensa kiusaamiseksi luokiteltavien käytäytymismuotojen syntymisessä ja ylläpitämisessä, ovat nämä jääneet tutkimuksessa toistaiseksi vähäisemmälle huomiolle. (Hamarus 2006, 47–53).

Koulukiusaamista koskevan tutkimuksen perinteestä tässä tutkimuksessa ammennetaan ajatus, että oleellista kiusaamisen ja syrjinnän tutkimisessa on yksilöiden omat kokemukset ilmiöstä yhteisössä sekä heidän henkilökohtaiset ominaisuutensa kiusaamiseen ja syrjintään vaikuttavina tekijöinä (Hamarus 2006, 47–53). Työpaikkakiusaamisen tutkimusperinteeseen tutkimuksen puolestaan liittyy ajatus siitä, että kiusaamisessa ja syrjinnässä organisaatioon liittyvillä tekijöillä on suuri merkitys. Varusmiespalveluksen kontekstissa tällä viitataan muun muassa varusmieskoulutuksen organisointiin, johtamis- ja koulutuskäytäntöihin ja -kulttuuriin. Lisäksi esimerkiksi vahva hierarkia ja laillistetun väkivallan käyttö tuottavat kiusaamista mahdollistavia tilannetekijöitä. Jako työpaikkakiusaamisen ja koulukiusaamisen tutkimusperinteisiin ei ole mitenkään selvä. Esimerkiksi koulukiusaamista tutkinut Petri Paju (2011) tuo esille, miten oleellista ilmiön esille saamisessa on se, mikä otetaan tutkimuksen lähtökohdaksi: yksilön kokemukset vai sosiaalisen yhteisön kulttuurisesti jakama tulkinta siitä, mitä voidaan pitää kiusaamisena. Pajun havainnollistus asiasta sopii hyvin varusmiespalveluksen kontekstiin. Paju puhuu läpänsieto-oletuksesta. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisella on velvollisuus kestää henkilöön menevää ja rasistista verbaalista väkivaltaa, koska sen katsotaan yksinkertaisesti kuuluvan kyseiseen yhteisöön, vaikka sen alkulähdettä ei pystytä paikantamaan mihinkään tai kehenkään. Myös Anni Ojajarvi (2012) on viitannut kiusaamisilmiön tavoittamisen vaikeuteen varusmiespalveluksessa toteamalla, että samaa ilmaisua voidaan käyttää eri tarkoituksiin. Nimittelyä voidaan siten käyttää yhtä hyvin ilmaisemaan ihailua kuin halveksuntaakin.

Yksilöllisen kokemuksen ohella tässä tutkimuksessa siis pyritään tavoittamaan jotain kiusaamisen ryhmdynaamisista piirteistä ja siten tullaan lähelle Päivi Hamaruksen (2006, 53) ymmärrystä kiusaamisesta ”tietyissä olosuhteissa sosiaalisten prosessien seurauksena syntyneenä ilmiönä”. Kulttuurista näkökulmaa perustelevat pääesikunnan varusmiespalvelusta ja erityisesti kiusaamista ja simputusta koskevan yleisen ohjeistuksen ja yksilöllisten kokemusten

yhdenmukaisuuden tarkastelun ja varusmiespalveluksen kehittämistä palvelevat tiedon tuottamisen intressit.

Puolustusvoimien varusmiesten koulutusta koskevan ohjekokoelman mukaan (Pvohjek Koulutus 021 – Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt 2010, 3) varusmieskoulutuksen päämääränä on ”tuottaa reserviin suorituskypyisiä joukkoja ja erikoishenkilöstöä sekä varmistaa yksilön ja joukon tarvitsema osaaminen sekä toimintakyky poikkeusoloissa”. Vaadittavan taidollisen ja fyysisen suorituskyvyn tasoksi määritellään vähintään kahden viikon mittaisesta jatkuvasta taistelukosketuksesta ja 3-4 vuorokautta yhtäjaksoisesti kestävästä vaativasta ratkaisutaistelusta oman taistelutehtävänsä mukaisesti suoriutuminen. Lisäksi varusmieskoulutukselle asetetaan yleisiä yhteiskunnallisia tavoitteita kansalaiskasvatuksen muodossa sekä pyritään positiivisen asenneilmaston vahvistamiseen puolustusvoimia ja maanpuolustusta kohtaan. Luonnollisesti myös henkilöstön rekrytoinnin edistämiseen liittyvät intressit ovat mukana koulutuksen tavoitteissa. Asepalveluksen koulutusvaiheet on havainnollistettu taulukossa 2.1.

Taulukko 2.1. Varusmiespalveluksen koulutusjaksot sekä palvelustyypit kestoineen

VARUSMIES-PALVELUS	Palvelustyypit tehtävien mukaan				
Palvelukseen sisältävät koulutusjaksot (vkoa)	Miehistön tehtäviin koulutettavat	Miehistön erityistaitoa vaativiin tehtäviin koulutettavat	Miehistön vaativimpiin erityistehtäviin koulutettavat	Aliupseereiksi koulutettavat	Upseereiksi koulutettavat
Peruskoulutusjakso	8	8	8	8	8
Erikoiskoulutuskausi	9	31*	35		
Joukkokoulutuskausi	9		9	-	-
Aliupseerikurssi I	-	-	-	7	7
Aliupseerikurssi II				9	-
Aliupseerien johtajakausi	-	-	-	28***	-
Reserviupseerikurssi	-	-	-	-	14
Upseerien johtajakausi	-	-	-	-	23***
Palveluksen kokonaispituus (vrk)	180 vrk	270 vrk**	362 vrk	362 vrk	362 vrk

*tästä ajasta 3 viikkoa on kertaavaa koulutusta

**myös aseettomana palvelevat, mikäli heitä ei määrätä pidempää palvelusaikaa edellyttävään palvelukseen

***tästä ajasta 9 viikkoa on joukkokoulutuskautta

Kuten edellä on todettu, puolustusvoimien lähtökohtana kiusaamisen ja simputuksen tunnistamiselle ja ehkäisemiselle on nollatoleranssi. Pääesikunnan yleisohjeessa peräänkuulutetaan avoimuutta välittömän puuttumisen ja tietoisuuden leviämisen takaamiseksi sekä mahdollisista epäilyistä kannustetaan ilmoittamaan ensisijaisesti lähimmille esimiehille, mutta myös tu-

kiorganisaatio nimetään (oikeusupseeri, sotilaspappi, sotilaslääkäri, sosiaalikuraattori sekä varusmiestoimikunta) mahdolliseksi asian ilmoittamistahoksi. Keskeisiä toimijoita kiusaamisen ja simputuksen tunnistamisessa ja ehkäisemisessä nähdään kuitenkin olevan joukko-osaston komentaja, joukko-yksiköiden komentajat, perusyksiköiden päälliköt sekä kouluttajat, joiden toiminnan tukemiseen tukiorganisaatio osallistuu. Kouluttajat ovat keskeisessä roolissa: esimerkkinä toimiminen ja esimerkillinen johtajuus edellyttävät huomion kiinnittämistä kouluttajan omaan asennoitumiseen, käyttäytymiseen, pukeutumiseen ja kielenkäyttöön.

Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta varusmiespalveluksessa todetaan ensinnäkin, että ”Varusmiesten yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus perustuu yhdenvertaisuuslakiin (21/2004) ja lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Varusmieskoulutuksessa ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, etnisen ja kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.” Taustoitetaan erilaisten varusmiesten yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa nähdään ohjeistuksessa olevan ”kysymys ennen kaikkea siitä, että jokaiselle turvataan yhtäläiset mahdollisuudet tehdä valintoja, kehittyä palveluksessaan ja tulla palkituksi siinä”. Syrjinnän todetaan usein olevan tiedostamatonta: vakiintuneet käytännöt tai erilaiset odotukset ja ennakkoluulot saattavat asettaa eri ryhmiin kuuluvia ihmisiä eriarvoiseen asemaan ilman, että toiminnalla ymmärretään olevan tällaisia vaikutuksia. (Pvohjek Koulutus 021/Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt 2010) Tästä syystä onkin tärkeää tutkia yksilöllisiä kokemuksia.

Miesten varusmiespalveluksesta tehtyä yhteiskuntatieteellistä tutkimusta on tehty yllättävän vähän (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2009, 50). Varusnaisia ja naisten vapaaehtoista asepalvelusta on tutkittu jonkin verran (ks. esim. Laihi 1998). Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneet tai muutoin jonkinlaista henkilökohtaista kokemusta organisaatiosta hankkineet naiset ovat myös opinnäytetöissään olleet kiinnostuneita tarkastelemaan naisten asepalvelusta eri näkökulmista (ks. esim. Lehtonen 2007; Lindroos 2012; Ojala 2004). Viime vuosina kiinnostus miesten suorittamaan varusmiespalvelukseen on kuitenkin lisääntynyt (ks. esim. Alho & Nikula 2012; Lahelma 2005; Määttä 2007). Tätä tutkimuksellista vajetta varusmiehiin keskittyvässä yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa paikkasi merkittävästi vuonna 2009 ilmestynyt Tommila Hoikkalan, Mikko Salasuon ja Anni Ojajärven laaja teos *Tunnetut sotilaat*. Kirjan kirjoittajat tutkivat etnografisella otteella armeijan terveystajua ja varusmiesten kokemuksia asepalveluksesta terveystajun viitekehyksessä. Tutkijat sisällyttivät terveystajun käsitteeseen tiedon ja tietämisen ulottuvuudet, mutta myös terveyden ammattilaisten ja suuren yleisön pohdinnat terveyteen liittyvistä valinnoista, kulttuurisesti jaetut käsitykset terveydestä sekä terveyden monitulkintaisuuden. Näin ollen terveystaju ymmärretään olennaisesti terveyteen liittyvinä valintoina, joilla korostetaan olevan sosiaaliset ja kollektiiviset ulottuvuutensa. Tutkimus tuo esille sosiaalisia käytäntöjä: niin viralliseen kuin epäviralliseen tasoon liittyviä tapoja valottaen yksilön ja instituution tarpeiden, tavoitteiden sekä tosiasiallisen toiminnan tasojen välisiä eroja. Kirjoittajat tekevät näkyväksi sitä, että armeija ajattelee instituutiona terveyttä tietyllä tavalla, mikä ei aina kohtaa tai ole linjassa eri tasojen ja tahojen ymmärrysten ja tulkintojen sekä käytäntöjen kanssa. (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2009, 45–48)

Nyt käsillä oleva tutkimuksemme osallistuu osaltaan tutkimustiedon tuottamiseen varusmiesten ja varusnaisten palveluskokemusten näkökulmasta. Tutkimusasetelmamme on erilainen Hoikkalan, Salasuon ja Ojajärven asetelmaan verrattuna, mutta olemme myös kiinnostuneita varusmiesten ja -naisten palveluskokemuksista – ei terveystajun, mutta tasa-arvoon ja kiusaamiseen liittyvien kokemusten osalta, sekä siitä, millaisia vaikutuksia näillä on palvelusmotivaatioon/yleisesti palvelusajan kokonaisvaltaiseen kokemiseen. Tämän tutkimuksen kannalta teoksessa *Tunnetut sotilaat* hyödynnetty Mary Douglassin (1986) ajatus ajattelevista instituutioista on mielenkiintoinen. Douglassia mukaillen kirjoittajat toteavat instituutioilla olevan oma ajatusmaailmansa, joka yksilöiden voidakseen toimia organisaatiossa on ainakin osittain hyväksyttävä ja jonka puitteissa ja josta käsin yksilöt asioita hahmottavat. Institutionalisoitunut ajatusmaailma jäsentää siten yksilön kokemusta, mutta myös kontrolloi jäsentensä tapaa hahmottaa uusia asioita. Douglas näkee siis instituutioiden harjoittavan kognitiivista sosiaalista kontrollia. Douglassin tulkinta ei kirjoittajien mukaan kuitenkaan tavoita erilaisia ääniä ja ristiriitaisuuksia instituution maailmankuvassa, mutta toimii hyvin kuvaamaan sitä, että armeijassa ajatellaan omintakeisesti terveydestä. Varusmiehen fyysisen suorituskyvyn normitukset ovat tämän terveystajun perustaa. (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2009 46–47)

Samaa voisi sanoa myös armeijan tavasta ajatella kiusaamisesta. Kiusaamista määritellään virallisissa asiakirjoissa ja käytännöissä esimerkiksi kuvailemalla, mikä on kiusaamista ja mikä ei täytä kiusaamisen tunnusmerkistöä sekä tekemällä eroa simputtamiseen. Kiusaaminen määritellään pääesikunnan yleisohjeen liitteessä (Liite 3 – Sikito-ohje) seuraavasti: ”Kiusaajan kohdehenkilöön tarkoituksellisesti suuntaamia, yleensä henkisiä toimenpiteitä, joiden tavoitteena on pahan olon tuottaminen kohteelle. Usein tavoitteena on myös kohteen eristäminen sosiaalisesta kanssakäymisestä tai hänen asemansa kyseenalaistaminen.” Kiusaaminen todetaan voivan ilmetä ”nimittelynä (esimerkiksi etnisen taustan, uskonnon, sukupuolen tai ulkonäön perusteella), pilkkaamisena, pilailuna toisen kustannuksella, yksin jättämisenä, pannelteluna tai minä tahansa sellaisena toimintana, jolla pyritään vahingoittamaan tai loukkaamaan toista”.

Asiakirjoista (Pvohjek Koulutus 021 – Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt 2010, liite 3: Kiusaamisen ja simputuksen tunnistaminen ja ehkäiseminen) käy ilmi, että kiusaamisen ja ei-kiusaamisen sekä simputuksen määrittelyissä fyysisillä suorituskysyvaatimuksilla ja suorituskyvyn normituksilla on armeijan institutionaalisen terveystajun tavoin keskeinen sija:

[...] *Kiusaaminen voi ilmetä esimerkiksi sanallisena tai fyysisenä toimintana.* [...]

[...] *Kiusaajan ja kiusatun välillä vallitsee voimasuhteiden epätasapaino niin, että kiusattu on puolustuskyvytön kiusaajaan nähden. Kyvyttömyys voi johtua kiusatun fyysisestä heikkoudesta tai jostakin muusta syystä. Joskus epätasapaino syntyy kiusaajien runsaslukuisuudesta. Kahden henkisesti ja fyysisesti tasavahvan henkilön riitelytilanteessa ei yleensä ole kysymys kiusaamisesta.*[...]

Simputuksella tarkoitetaan sellaista esimiesaseman väärinkäytön tunnusmerkistön täyttävää menettelyä, jossa alaiselle pyritään tietoisesti tai harkiten tuottamaan sellaista

henkistä tai ruumiillista kärsimystä, joka ei luonteeltaan liity tilanteen vaatimaan palvelukseen. [...]

Simputuksen tuntemus on hyvin yksilöllinen kokemus. Siihen vaikuttaa mm. henkilökohdaiset ominaisuudet, fyysinen kunto, motivaatio suorittaa varusmiespalvelusta, paineen-sietokyky, henkilön koulutus- ja perhetausta. Simputusta ei kuitenkaan ole yksilön toiminta- ja joukon suorituskyvyn suunnitelmalliseen kehittämiseen liittyvä vaativa tai fyysisesti rasittava sotilaskoulutus.

Kiusaamisen erilaisina muotoina mainitaan hiljainen kiusaaminen (esimerkiksi ilmeily, huokailu, vaikeneminen, selän kääntäminen tai toisen puhuttelun väistäminen) sekä sanallinen (esimerkiksi juorujen levittäminen, ahdistelu, pilkkaaminen, matkiminen, uhkailu, kohdehenkilön sanomisten ja tekemisten jatkuva kommentoiminen tai pilanteko kohdehenkilön kustannuksella) ja fyysinen (esimerkiksi töniminen) kiusaaminen. Erityisesti hiljaista kiusaamista on ulkopuolisten usein vaikea havaita. Kiusaamista määritellään lisäksi kiusaajan ja kiusatun välillä vallitsevana voimasuhteiden epätasapainona, joka näkyy kiusatun puolustuskyvyttömyytenä kiusaajaan nähden. Puolustuskyvyttömyyden todetaan johtuvaksi kiusatun fyysisestä heikkoudesta tai esimerkiksi kiusaajien runsaslukaisuudesta. Kiusaamisesta halutaan ohjeistuksessa erottaa ”kahden henkisesti ja fyysisesti tasavahvan henkilön riitelytilanne”, jossa ei yleensä katsota ohjeistuksen mukaan olevan kysymys kiusaamisesta.

Simputtamista koskevasta ohjeistuksesta voidaan havaita varusmiespalveluksen erityisyys kiusaamisilmiön tutkimuskohteena. Kiusaaminen voi liittyä sekä esimies-alais-suhteisiin että vertaissuhteisiin, kun taas simputtamisella viitataan vain esimies-alaissuhteisiin. Olemme tässä tutkimuksessa kiinnostuneita kiusaamisesta asepalvelusta suorittavien keskuudessa ja yleisemmin sekä vertais- että esimies-alaissuhteisiin liittyvistä tasa-arvon ja syrjinnän kokemuksista.

3. Tutkimuksen toteutus ja aineisto

Tutkimuksen toteutus

Koska tämän tutkimuksen tehtävänä on ollut selvittää varusnaisten ja varusmiesten kiusaamis- ja syrjintäkokemusten yleisyyttä ja laajuutta sekä sitä, millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät on tutkimus toteutettu kyselynä. Analyysimenetelminä on käytetty ristiintaulukointia ja suoria frekvenssijakaumia.

Varusmiesten kyselyyn mukaan valittiin seitsemän yksikköä, joissa palveli yhteensä 7509 varusmiestä eli noin 47 prosenttia kyselyhetkellä palveluksessa olleista. Joukko-osastot valittiin siten, että kyselyyn saatiin vastaajia kaikista eri puolustushaaroista, mahdollisuuksien mukaan eri alueilta ja siten, että mukaan saataisiin myös kielellisiä ja kulttuuritaustaltaan vähemmistöä edustavia ryhmiä. Varusmiehille tehdyn kyselyn toteuttivat mukaan valitut joukko-osastot itsenäisesti ja puolustusvoimien omien varusmieskyselyjen tapaan optisella kyselylomakkeella toukokuussa 2011. Kaartin Jääkärirykmentissä kysely tehtiin kuitenkin uudestaan marraskuussa 2011, koska vastausprosentti jäi ensimmäisessä kyselyssä matalaksi.

Varusnaisille tehtyyn kyselyyn päädyttiin ottamaan mukaan kaikki joukko-osastot, joissa palveli kyselyn toteuttamisajankohtana varusnaisia. Varusnaisten osalta kyseessä on näin ollen kaikille varusnaisille tehty kokonaistutkimus. Tutkimus toteutettiin postikyselynä marraskuussa 2011. Kyselylomake lähetettiin kaikille palveluksessa olleille varusnaisille (yhteensä 366).

Kyselyiden toteuttamistapoihin liittyneet ongelmat

Kyselyiden toteuttamiseen liittyi muutamia haasteita, jotka ovat paikannettavissa kyselyä toteuttamassa olleiden tahojen yhteistyöhön ja sen toimivuuteen, konkreettisiin joukko-osastoissa toteutettuihin aineistonkeruutilanteisiin sekä kyselymenetelmään, (optiseen) kyselylomakkeeseen ja sen vaikutuksiin aineiston luotettavuudelle.

Miehille kysely toteutettiin optisen lomakkeen avulla¹. Samaa menetelmää käytetään myös varusmiesten loppukyselyssä, koska aineiston syöttäminen on puoliautomatisoitu ja siten nopeampaa kuin perinteisten lomakkeiden käyttö. Naisille kysely tehtiin perinteisenä lomakekyselynä, jonka postittamisesta tutkijoille palvelusta suorittavat naiset itse vastasivat. Näin haluttiin suojata vähemmistön anonymiteettiä, madaltaa vastaamiskynnystä sekä lisätä aineiston luotettavuutta.

Kysely toteutettiin tutkijoiden, pääesikunnan henkilöstöosaston sekä joukko-osastojen yhteistyönä. Haasteena tällaisessa aineistonkeruuprosessin toteuttamisen jakautumisessa eri toimi-

¹ Myös naisten kohdalla optista lomaketta kokeiltiin aluksi, mutta menetelmällä ei saatu luotettavaa määrää vastauksia. Vastaajat olivat valinneet usein erehdyksessä väärän vaihtoehdon sukupuolta koskevassa taustakysymyksessä, mikä johti naisten yliedustukseen suhteessa perusjoukkoon. Naisvastaajia oli siis enemmän aineistossa kuin heitä oli palveluksessa tarkasteltavina olevissa joukko-osastoissa.

joiden kesken on aina tiedonkulku. Tutkijat eivät olleet mukana miehille optisella lomakkeella tehdyn kyselyn käytännön aineistonkeruutilanteissa eli luokkatiloissa ja auditorioissa toteutetuissa kyselylomakkeen täyttötilanteissa, vaan nämä tilanteet toteutettiin itsenäisesti mukaan valituissa joukko-osastoissa ja puolustusvoimien omien käytäntöjen mukaisesti. Joukko-osastoille ei laadittu tutkijoiden taholta yhteisiä ohjeita kyselyn toteuttamiseksi, koska joukko-osastoissa oli jo ennestään kokemusta varusmiehille tehdyistä kyselyistä, esimerkiksi varusmiesten loppukyselystä. Jälkikäteen osoittautui kuitenkin, että tutkijoiden olisi ollut hyvä olla paremmin tietoisia aineistonkeruun käytännön toteutuksesta ja laatia yhtenäiset ohjeet. Ehkä myös ulkopuolisten paikallaolo aineistonkeruutilanteessa voisi tuoda selvemmin esille tutkimuksen toteuttajan roolin.

Optisen lomakkeen käyttö osoittautui ongelmalliseksi erityisesti kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin se, että kysymykset ja vastaukset ovat erillään toisistaan, sisältää suuremman mahdollisuuden virheisiin vastauslomakkeen täyttämässä. Vastaaja joutuu ensin lukemaan kysymykset ja vastausvaihtoehdot seinälle heijastetusta tekstistä, painamaan ne hetkeksi muistiin ja sitten merkitsemään edessään olevalle paperille vastauksensa mustaamalla vastaukseksi tarkoittamansa numero tai numerot. Kyselyssä olikin merkitty optiselle lomakkeelle sellaisia vastausvaihtoehtoja, joita ei ollut alkuperäisessä kyselylomakkeessa. Esimerkiksi kysymykseen, jossa oli vastausvaihtoehtona kaksi kohtaa, kyllä ja ei, oli optiseen lomakkeen saatettu valita kohta 3, vaikka vastausvaihtoehdot olivat 1 ja 2. Tällaisia merkintöjä löytyi usean eri kysymyksen kohdalta. Tällaiset vastaukset luokiteltiin puuttuvaksi tiedoksi, jotta niillä ei olisi negatiivista vaikutusta aineiston luotettavuuteen.

Lisäksi virheisiin lomakkeen täyttämässä näyttäisi viittaavan myös se, että syrjintää, kiusaamista tai häirintää kokeneista varusmiehistä oli osa valinnut tällaiseen kohteluun liittyvistä eri tilanteista ja syistä kaikki kohdat, mikä ei vaikuta uskottavalta. Esimerkiksi 47 varusmiestä ilmoitti kokeneensa kaikkia niitä häirinnän muotoja, joita kyselyssä kysyttiin eli he olivat raskittaneet kaikki 8 kysymyskohtaa, samoin kiusaamistilanteista 126 vastaajaa oli valinnut kaikki 7 eri tilannetta ja kiusaamisen syissä 19 vastaajaa oli valinnut kaikki 14 eri syytä. Tällaisia vastauksia ilmeni eniten suurimmissa joukko-osastoissa, mutta lukuun ottamatta Karjalan lennostoa näitä vastauksia saatiin joka puolelta. Varusnaisista puolestaan yksikään vastaaja ei ollut valinnut esimerkiksi kaikkia häirintään liittyviä kysymyskohtia.

Edellä mainituista ongelmista johtuen on vaikea tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka suuri osa varusmiehistä on todella kokenut syrjintää, kiusaamista tai häirintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa ja useamman kuin yhden syyn perusteella. Voidaan kuitenkin sanoa, että suuren vastaajamäärän vuoksi syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän yleisyydestä saadaan luotettava kuva, samoin tällaisen kohtelun yleisimmistä syistä.

Jos edellä esiteltyt ongelmat liittyivät optiseen lomakkeeseen sinänsä, niin toinen aineistonkeruuseen liittyvä ongelma koskee itse lomakkeen täyttötilannetta, jolla myös on olettavasti ollut vaikutusta saatuihin vastauksiin. Huomiota kyselyn vastauksissa herättikin edellä raportoitujen lisäksi se, että varusmiehistä suuri osa jätti vastaamatta syrjintää, kiusaamista ja häirintää koskeviin jatkokysymyksiin, vaikka olivat ilmoittaneet kokeneensa tällaista kohtelua. Si-

nänsä kyse on kyselyille tyypillisestä ongelmasta, osa vastaajista täyttää aina lomakkeet vain osittain tai puutteellisesti. Huomiota kuitenkin herätti jatkokysymyksiin vastaamattomien varusmiesten suuri osuus verrattuna varusnaisiin, jotka täyttivät paperisen kyselylomakkeen omatoimisesti. Syrjintää kokeneista 1321 varusmiehestä keskimäärin noin 40 prosenttia jätti vastaamatta syrjintää koskeviin jatkokysymyskohtiin, kiusaamista kokeneista 1394 varusmiehestä keskimäärin noin 50 prosenttia jätti vastaamatta kiusaamista koskeviin jatkokysymyskohtiin ja häirintää kokeneista 599 varusmiehestä keskimäärin yli 50 prosenttia jätti vastaamatta häirintää koskeviin jatkokysymyskohtiin. Varusnaisista syrjintää koskeviin jatkokysymyksiin jätti vastaamatta keskimäärin 15 prosenttia, kiusaamista koskeviin jatkokysymyksiin 20 prosenttia ja häirintää koskeviin jatkokysymyksiin keskimäärin noin 25 prosenttia tällaisesta kohtelusta ilmoittaneista.

Kysely toteutetaan tyypillisesti isossa luokkatilassa tai auditoriossa suurelle määrälle varusmiehiä kerrallaan. Tilassa voi olla lomakkeen täyttäjiä kerrallaan yli sata, joten yhdellä henkilöllä ei ole runsaasti tyhjää tilaa ympärillään, vaan tilassa istutaan lähekkäin ja henkilöt yleensä tuntevat toisensa. Tilanne etenee siten, että toteuttamisesta paikan päällä vastaava henkilö näyttää heijastaa kysymyksiä sivun kerrallaan seinälle ja odottaa, kunnes katsoo kaikkien vastaajien olevan valmiita ja siirtyy sitten näyttämään seuraavaan sivua. Toteuttaja on saattanut myös kysyä, onko jollain vielä kesken, ja toimia sen mukaan. Ongelmallisen tästä tekee se, että kyselyn kysymykset ovat monin osin arkaluontoisia tai ainakin hyvin henkilökohtaisia ja ne, joilla on kielteisiä kokemuksia syrjinnästä, kiusaamisesta tai häirinnästä joutuvat vastaamaan useampiin kysymyksiin kuin ne, joilla vastaavia kokemuksia ei ole. Näin ollen joukko-osastoissa saattoi syntyä kyselyä toteutettaessa tilanteita, jossa suuri osa vastaajista on nopeasti valmiita siirtymään kyselyssä eteenpäin ja ne, jotka kyselyssä raportoivat kokemastaan syrjinnästä, kiusaamisesta tai häirinnästä, joutuivat tekemään sen "*muiden katseiden alla*" kuten yhdessä kyselystä saadusta palautteesta todettiin. Tilanteesta voi muodostua epämiellyttävä ja painostava, mikä saattoi estää vastaajaa vastaamaan kyselyyn haluamallaan tavalla. Lisäksi mikäli kysely on toteutettu liian vähäisin aikaresurssein ja siten kireässä ilmapiirissä (lyhyt vastaamisaika, eteenpäin kiirehtivä ote), on kaikkiin kysymyksiin vastaaminen saatettua kokea hankalaksi. Tällaiset tekijät siis saattavat olla syynä siihen, että niin moni syrjintä-, kiusaamis- tai häirintäkokemuksia omaava varusmiesvastaaja on jättänyt vastaamatta näitä koskeviin jatkokysymyksiin. Muutamassa kyselyä koskevassa palautteessa annettiinkin ymmärtää, että kysely osui kiireiseen aikaan ja siten koettiin rasittavaksi tilanteeksi.

Osoitetuista ongelmista huolimatta ja juuri niiden tiedostamisen kautta on pystytty aineistonsäveltelyssä ja analyysissä ottamaan huomioon ne varaukset, joita on ollut tarpeen tehdä ja sitä kautta saatu edelleen luotettavaa tietoa kyseessä olevista teemoista. Näyttääkin siltä, että tämän tutkimuksen tiimoilta nousseet aineistonkeruuseen liittyvät ongelmat avaavat kehittämismahdollisuuksia aineiston ja sen keräämisen luotettavuuteen liittyen myös puolustusvoimien omien, kaikille varusmiehelle suunnattujen kyselyjen toteuttamiselle (muun muassa varusmiesten loppukysely, joka sisältää myös arkaluontoisia henkilökohtaisia kysymyksiä esimerkiksi simputtamisesta). Oleellista on kiinnittää huomiota kyselytilanteen järjestelyihin (muun muassa yksityisyyden ja nimettömyyden suojaaminen vastaamistilanteessa, riittävä aika, lomakkeen valinta: paperinen vai optinen) ja kyselytilanteen ohjeistaminen (kyselyn

tarkoituksen ja sisältöjen ymmärrettäväksi tekeminen tilanteen vetäjille ja vastaajille). Näin varmistutaan siitä, että kysely toteutetaan yhdenmukaisin järjestelyin joka paikassa.

Aineiston kuvaus

Tutkimuksen pääaineisto koostuu kahdesta erikseen kerätystä kyselyotoksesta: varusnaisille suunnatusta kokonaisotantaan perustuvasta kyselyaineistosta ja varusmiehille suunnatusta otoskyselystä. Kyseessä on näin ollen kaksi erillistä aineistoa, vaikka jatkossa naisten ja miesten vastauksia pyritään tarkastelemaan yhdessä aina, kun se on mahdollista.

Lisäksi naisten kyselyn osana kerättiin laadullista aineistoa, jossa kysyttiin asepalvelusta suorittavilta naisilta kyselyn teemoihin liittyvistä kokemuksista ja sitä, miten asepalvelusta tulisi kehittää syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemisen näkökulmasta. Kysymyksiin saatiin 84 vastausta. Samoja aiheita käsiteltiin myös asiantuntijahaastatteluissa, joita tehtiin kaksi. Koska kyselyiden toteuttamistapa oli naisilla ja miehillä erilainen, miehiltä ei valitettavasti saatu vastaavaa aineistoa. Tutkimuskokonaisuuden henkilöstöä koskevassa osuudessa (raportin osa II) kerättyä asiantuntijahaastatteluaineistoa hyödynnetään soveltuvin osin myös tässä asepalvelusta suorittavia käsittelevässä raportissa.

Kyselyyn vastanneet varusnaiset

Varusnaisten kyselyn vastausprosentti oli yhteensä 72 (vastaajia oli yhteensä 262). Varusnaisille tehtyyn kyselyyn osallistui 24 joukko-osastoa. Suurin osa vastaajista kuului maavoimien yksiköihin. Koska useissa joukko-osastoissa palveli vain vähän varusnaisia, oli joukko-osastojen välisissä vastausprosentteissa suuria eroja. Vastausprosentit vaihtelivat nollan ja sadan prosentin välillä. Vastausaktiivisuudessa eri puolustushaarojen välillä oli jonkin verran eroja. Kyselyyn vastanneiden varusnaisten jakautuminen eri puolustushaaroihin ja puolustushaarojen vastausprosentit on kuvattu tarkemmin taulukossa 3.1. Aktiivisimpia olivat meri- ja ilmavoimien vastaajat, joiden vastausprosentit olivat yli 80 ja myös maavoimien vastausaktiivisuutta (vastausprosentti 71) voi pitää hyvänä.

Taulukko 3.1. Palveluksessa olevat ja kyselyyn vastanneet varusnaiset puolustushaaroittain sekä puolustushaarojen vastausprosentit

Puolustushaara	Palveluksessa olevat (lkm)	Kyselyyn vastanneet (lkm)	Vastausprosentti (%)
Maavoimat	287	203	71
Merivoimat	20	17	85
Ilmavoimat	39	32	82
Pääesikunta ja sen alaiset laitokset	20	10	50
Yhteensä	366	262	72

Kyselyyn vastanneet varusmiehet

Varusmiesten kyselyssä vastausprosentti oli yhteensä 59. Kyselyyn vastanneet varusmiehet tulivat seitsemästä eri joukko-osastosta, joista neljä oli maavoimien yksiköjä. Merivoimien yksiköjä oli kaksi ja ilmavoimien yksi. Vastausprosentit vaihtelivat joukko-osastoittain 41 ja 74 prosentin välillä. Myös varusmiesvastaajista suurin osa kuului maavoimien joukko-osastoihin. Varusmiesvastaajien vastausaktiivisuus on kuvattu joukko-osastoittain taulukossa 3.2 ja puolustushaaroittain taulukossa 3.3. Merivoimien ja maavoimien vastausprosentit olivat noin 60, mutta ainoassa kyselyssä mukana olleessa ilmavoimien yksikössä vastausprosentti jäi näitä matalammaksi (41).

Taulukko 3.2. Palveluksessa olevat varusmiehet sekä kyselyyn vastanneet joukko-osastoittain (Puolustusvoimien tiedot 01.06.2011 ja Kaartin jääkäriyrykmentin osalta loppusyksy 2011)

Joukko-osasto	Palveluksessa olevat (lkm)	Kyselyyn vastanneet (lkm)	Vastausprosentti (%)
Kaartin Jääkäriyrykmentti	975	527	54
Kainuun Prikaati	1809	1338	74
Karjalan Lennosto	121	50	41
Karjalan Prikaati	1745	1041	60
Porin Prikaati	1406	573	41
Suomenlahden Meripuolustusalue	737	438	59
Uudenmaan Prikaati	716	465	65
Yhteensä	7509	4432²	59

² Yhteensä kuudelta vastaajalta puuttui joukko-osastotieto.

Taulukko 3.3. Palveluksessa olevat ja kyselyyn vastanneet varusmiehet puolustushaaroittain sekä puolustushaarojen vastausprosentit

Puolustushaara	Palveluksessa olevat (lkm)	Kyselyyn vastanneet (lkm)	Vastausprosentti (%)
Maavoimat	5935	3479	59
Merivoimat	1453	903	62
Ilmavoimat	121	50	41
Yhteensä	7509	4432³	59

Nais- ja miesvastaajien iät ja koulutusvaiheet

Palveluksessa olevista naisista ja miehistä pääosa kuului ikäluokkaan 18–20 vuotta. Ikäluokkiin 21–23 vuotta ja yli 24 vuotta kuului varusnaisia suhteellisesti enemmän kuin varusmiehiä. Miehistä suurin vastaajaryhmä koulutusvaiheen mukaan oli kuusi kuukautta palvelevat. Naisista yli puolet oli ryhmänjohtajia. Sekä ryhmänjohtajia että upseerikokelaita oli suhteellisesti tarkasteltuna selvästi enemmän varusnaisissa kuin varusmiehissä. Vastaajien ikäjakamat on kuvattu taulukossa 3.4.

Taulukko 3.4. Kyselyyn vastanneiden varusmiesten iät sukupuolen mukaan

Ikäryhmä	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)
18–20 vuotta	73 % (190)	87 % (3858)
21–23 vuotta	19 % (51)	12 % (541)
yli 24 vuotta	8 % (20)	1 % (35)
Yhteensä	100 % (261)	100 % (4434)

Naisille tehdyn kyselyn aikana palveluksessa olivat saapumiserien 1/2011 ja 2/2011 varusnaiset (yhteensä 366). Ryhmänjohtajia tai aliupseerioppilaita heistä oli 49 prosenttia, kokelaita tai upseerioppilaita 13 prosenttia ja loput 38 prosenttia miehistöön kuuluvia.⁴ Kyselyyn vastanneista eri koulutusvaiheissa olevien suhteelliset osuudet olivat hyvin lähellä näitä lukuja. Nais- ja miesvastaajien koulutusvaiheet sukupuolen mukaan on kuvattu taulukossa 3.5.

³ Yhteensä kuudelta vastaajalta puuttui joukko-osastotieto.

⁴ Sekä varusnaisten että -miesten kyselyistä ei saa tarkasti selvitettyä saapumiserien miehistöön kuuluvien palvelusaikoja. Kuitenkin korkean vastausprosentin vuoksi kyselytulosten perusteella voi olettaa, että naisvastaajissa oli vain vähän 6 kuukautta palvelevia. Varusmiehistä miehistöön kuuluvista eniten oli 6 kuukautta palvelevia ja vähiten 9 kuukautta palvelevia, mutta palvelusaikojen suhteellisia osuuksia ei pystytty saatujen tietojen perusteella selvittämään.

Taulukko 3.5. Kyselyyn vastanneiden miehistöön kuuluvien ja varusmiesjohtajien osuudet sukupuolen mukaan

Koulutusvaihe	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)
Miehistö, 6 kuukautta	3 % (7)	36 % (1612)
Miehistö, 9 kuukautta	15 % (40)	9 % (412)
Miehistö, 12 kuukautta	16 % (41)	20 % (865)
Ryhmänjohtaja	51 % (133)	28 % (1244)
Upseerikokelas	15 % (40)	7 % (286)
Yhteensä	100 % (261)	100 % (4419)

Varusmiehille tehdyn kyselyn aikana palveluksessa olivat saapumiserät 2/2010 ja 1/2011 (yhteensä 16052 varusmiestä). Heistä 33 prosenttia oli ryhmänjohtajia tai aliupseerioppilaita, 10 prosenttia kokelaita tai upseerioppilaita ja 57 prosenttia miehistöön kuuluvia. Varusmiesten kyselyyn vastanneista ryhmänjohtajat ja upseerikokelaat olivat siis jonkin verran aliedustettuina ja miehistöön kuuluvat vastaavasti yliedustettuina verrattuna kaikkien kyselyhetkellä palveluksessa olleiden palvelusaikoihin. Varusnaisista erityisesti kokelaiden vastausaktiivisuus oli hyvin korkea, sillä kyselyhetkellä palveluksessa olleista 46 upseerikokelaasta kyselyyn vastasi 40 (87 prosenttia).

Vastaajien etninen tausta

Palveluksessa olevista varusnaisista ja -miehistä selvästi suurin osa oli etniseltä taustaltaan suomalainen tai suomenruotsalainen, varusnaisista yhteensä 97 ja varusmiehistä 92 prosenttia. Varusnaisista ulkomailla asuvia Suomen kansalaisia eli ulkosuomalaisia oli kaksi prosenttia ja varusmiehistä kuusi prosenttia. Maahanmuuttajaperheestä tulevia naisia ei ollut vastaajissa yhtään, miehistä näitä oli alle kaksi prosenttia. Lisäksi noin prosentti palveluksessa olevista varusmiehistä tuli romani- tai saamelaisperheestä.

Ulkomailla asuvia suomalaisia varusmiehiä palveli eniten Karjalan Prikaatissa, yhteensä 76. Kainuun Prikaatin palveluksessa oli 64 ulkosuomalaista varusmiestä eli näissä kahdessa joukko-osastossa palveli yli puolet kyselyyn vastanneista ulkosuomalaisista varusmiehistä. Nämä olivat myös kyselyyn osallistuneista joukko-osastoista suurimmat yksiköt. Kyselyyn vastanneita ulkosuomalaisia varusmiehiä oli yhteensä 245. Taulukossa 3.6 on kuvattu heidän sijoittumisensa eri joukko-osastoihin.

Taulukko 3.6. Ulkomailla asuvien suomalaisten varusmiesten sijoittuminen eri joukko-osastoihin

Vastaajan joukko-osasto	Lkm (%)
Kaartin Jääkärirykmentti	35 (14 %)
Kainuun Prikaati	64 (26 %)
Karjalan Prikaati	76 (31 %)
Karjalan Lennosto	2 (1 %)
Porin Prikaati	22 (9 %)
Suomenlahden Meripuolustusalue	17 (7 %)
Uudenmaan Prikaati	29 (12 %)
Yhteensä	245 (100 %)

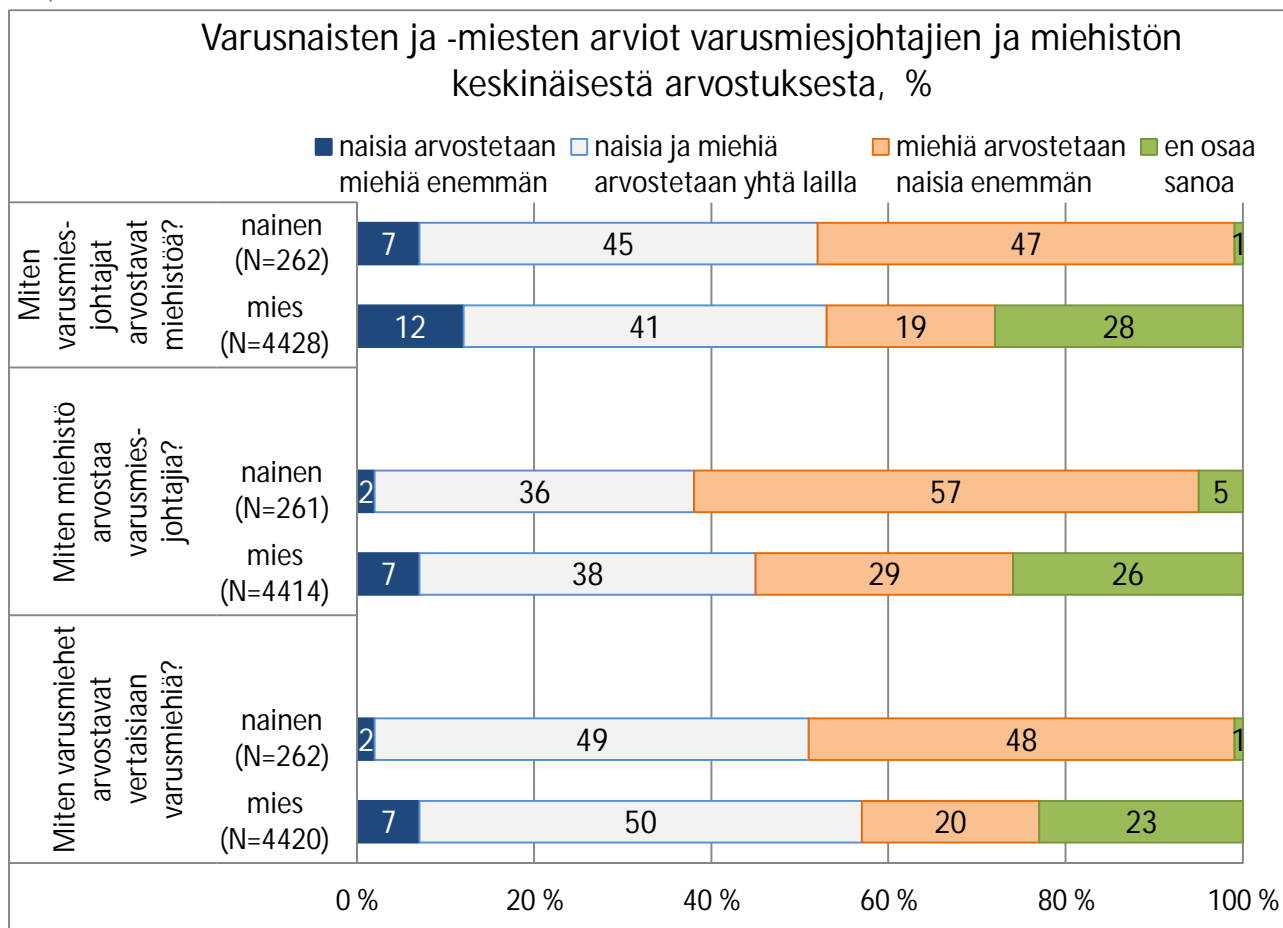
Erilaisista etnisistä taustoista tulleita varusmiehiä oli yhteensä 107. Romaniperheestä tulevia oli 24, saamelaisperheestä 16, maahanmuuttajaperheestä Euroopasta 20 ja maahanmuuttajaperheestä Euroopan ulkopuolelta 46. Yhdeltä vastaajalta puuttui joukko-osastotieto. Eniten erilaisista etnisistä taustoista tulleita varusmiehiä oli Karjalan Prikaatissa. Erityisesti Euroopan ulkopuolelta tulevia maahanmuuttajia oli Karjalan Prikaatissa selvästi eniten. Romaniperheestä tulevia oli eniten Kainuun Prikaatissa samoin kuin saamelaisperheestä tulevia.

4. Arviot tasa-arvon toteutumisesta ja tasa-arvon kehittämistarpeet

Luvussa käsitellään varusnaisten ja -miesten kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta ja arviot tasa-arvon kehittämistarpeista. Ensin esitetään arviot tasa-arvon toteutumisesta sukupuolen mukaan eri tilanteissa vastaajan joukko-osastossa sekä käsitykset sukupuolen merkityksestä varusmiesajalta. Tämän jälkeen esitetään keskeisimmät tasa-arvon kehittämistarpeet sekä naisilta kerätty laadullinen aineisto, joka koskee kielteisiä kokemuksia ja kehittämistarpeita.

Tasa-arvon toteutuminen eri tilanteissa

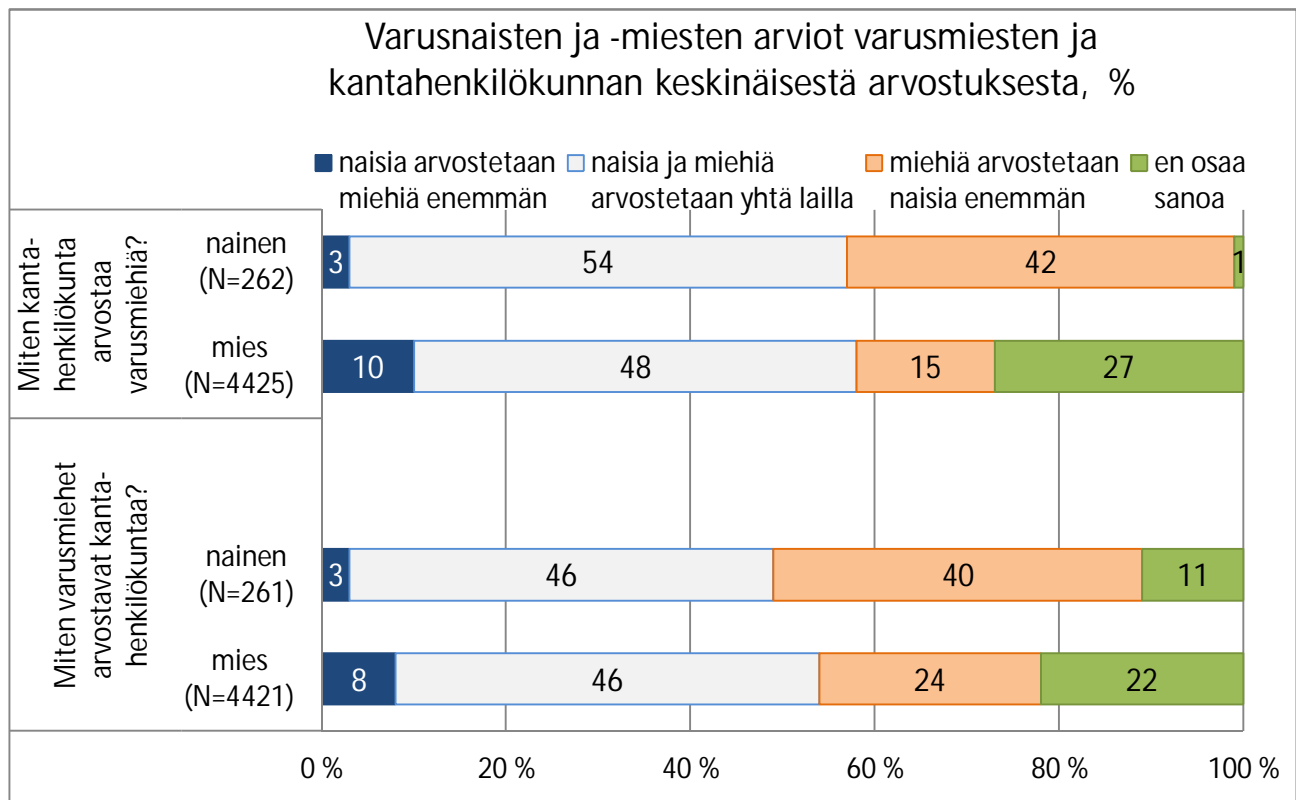
Varusnaisten ja -miesten arvioissa tasa-arvosta suhteessa vertaisiin varusmiehiin sekä varusmiesjohtajiin naiset olivat varsin selvästi miehiä useammin sitä mieltä, että miehiä arvostetaan joko paljon tai jonkin verran enemmän kuin naisia. Miehetkin olivat useammin sitä mieltä, että miehiä arvostetaan naisia enemmän. Lisäksi noin neljäsosa miesvastaajista valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, kun taas varusnaisista vain muutama prosentti vastasi näin. (kuvio 4.1)



Kuvio 4.1. Varusmiesjohtajien, miehistön sekä vertaisten varusmiesten arviot sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta esimies-, alais- ja vertaissuhteissa⁵.

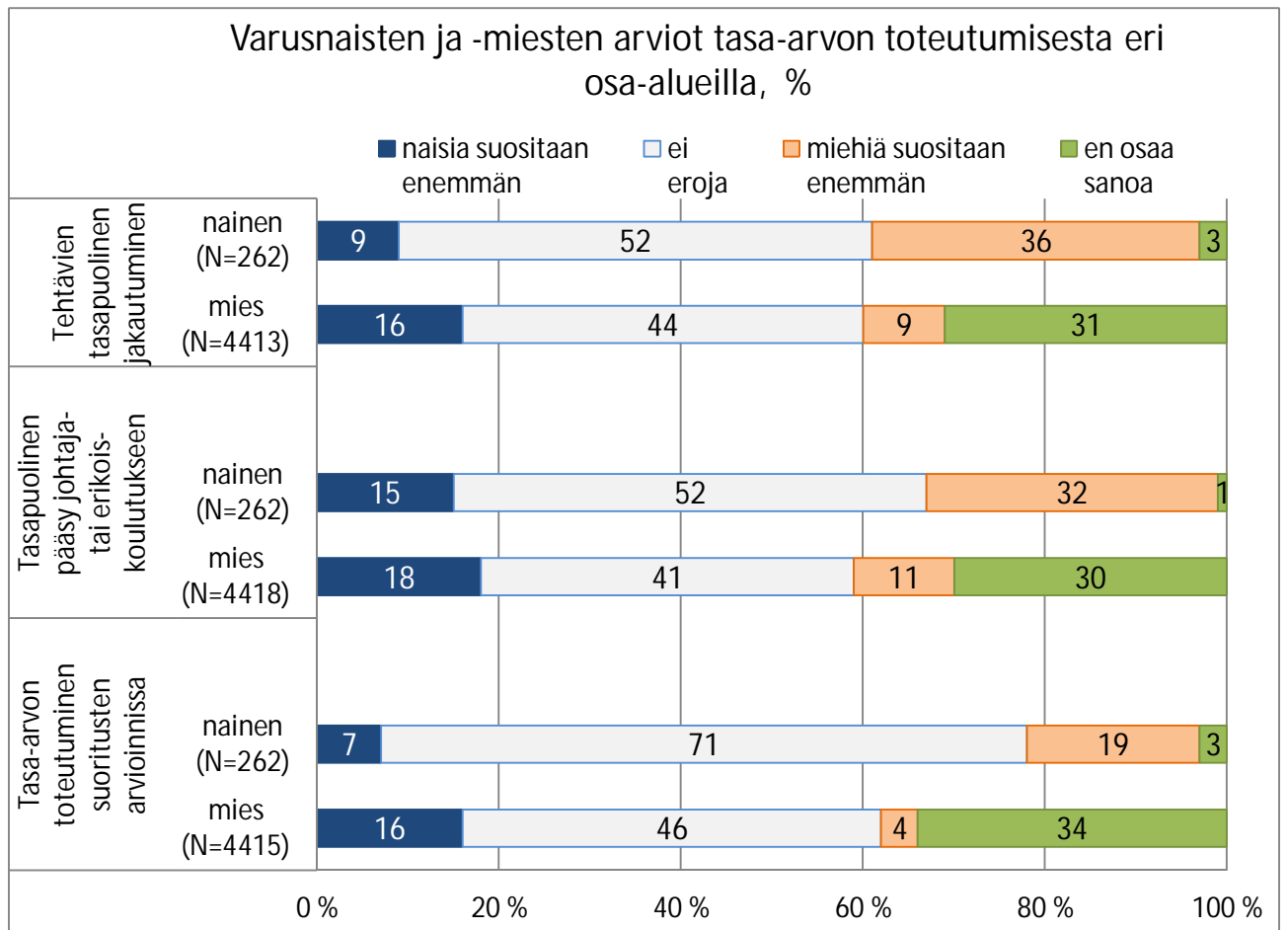
⁵ Vastausvaihtoehdot *paljon enemmän* ja *jonkin verran enemmän* on tarkastelussa yhdistetty sekä naisten että miesten kohdalla, joten vastausluokkia on kuuden sijasta neljä.

Arvioitaessa sukupuolen vaikutuksia kantahenkilökunnan arvostukseen ja kantahenkilökunnalta saatavaan arvostukseen kokemukset olivat hyvin samansuuntaisia. Lisäksi tälläkin kohdalla noin neljäsosa miehistä valitsi vaihtoehdon ”en osaa sanoa”. Varusnaisistakin 11 prosenttia valitsi tämän vaihtoehdon kysymyskohdassa ”Miten varusmiehet arvostavat kantahenkilökuntaa?” (kuvio 4.2) Tasa-arvoa koskevissa kysymyssarjoissa arvioinnin vaikeuteen voi liittyä ensinnäkin se, että arvostusta on ollut vaikea hahmottaa ja toiseksi miesten kohdalla se, että heillä ei välttämättä ole ollut lainkaan tai hyvin vähäisissä määrin naispuolisia palvelustovereita, joihin kohtelua verrata.



Kuvio 4.2. Varusmiesten ja kantahenkilökunnan arviot sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta varusmiesten ja kantahenkilökunnan välisissä suhteissa.

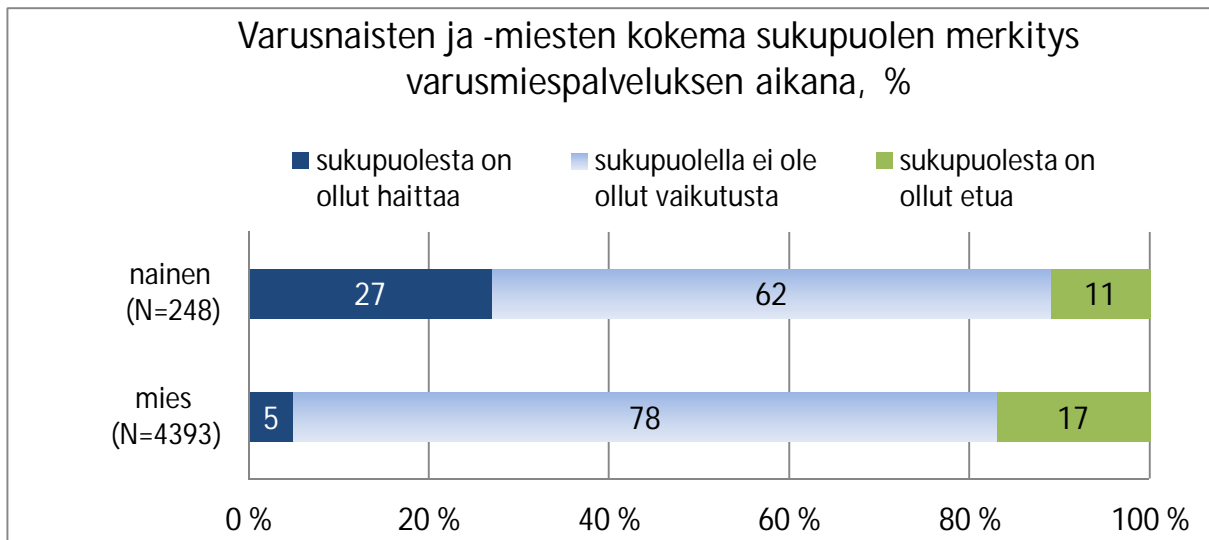
Naisten ja miesten arvioissa tasa-arvoisesta kohtelusta (tehtävien jaossa, johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä sekä suoritusten arvioinnissa) naiset olivat selvästi miehiä useammin sitä mieltä, että miehiä suositaan enemmän. Naiset ja miehet arvioivat tasa-arvon toteutuvan parhaiten suoritusten arvioinnissa, mutta muissa aihealueen käytännöissä nousivat aiempaa enemmän esiin miesten arviot naisten suosimisesta. Erityisesti tämä näkyi arvioissa johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä, josta sekä naiset että miehet löysivät yleisimmin tilanteita, joissa naisia oli suosittu. Kysymyssarjassa miehistä noin kolmasosa valitsi vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa”, kun taas naisista vaihtoehdon valitsi vain muutama prosentti vastaajista. (kuvio 4.3)



Kuvio 4.3. Arviot sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta erilaisissa tilanteissa vastaajan sukupuolen mukaan.

Varusnaisista yli neljäsosa koki sukupuolesta olleen haittaa, kun taas miehistä näin koki vain viisi prosenttia. Enemmistö naisista ja miehistä kuitenkin arvioi, ettei sukupuolella ollut ollut vaikutusta palvelukseen. (kuvio 4.4) Kyselyyn vastanneista naisista useampi olisi halunnut ilmoittaa sukupuolesta olleen sekä haittaa että hyötyä, mikä kertonee siitä, että hyötyjä ja haittojen voidaan kokea yhtä aikaa eri osa-alueilla.⁶

⁶ Tällaiset vastaukset on luokiteltu puuttuvaksi tiedoksi, koska kyseessä ei ollut monivalintakysymys, vaan siinä haettiin keskimääräistä arviota palveluksesta.

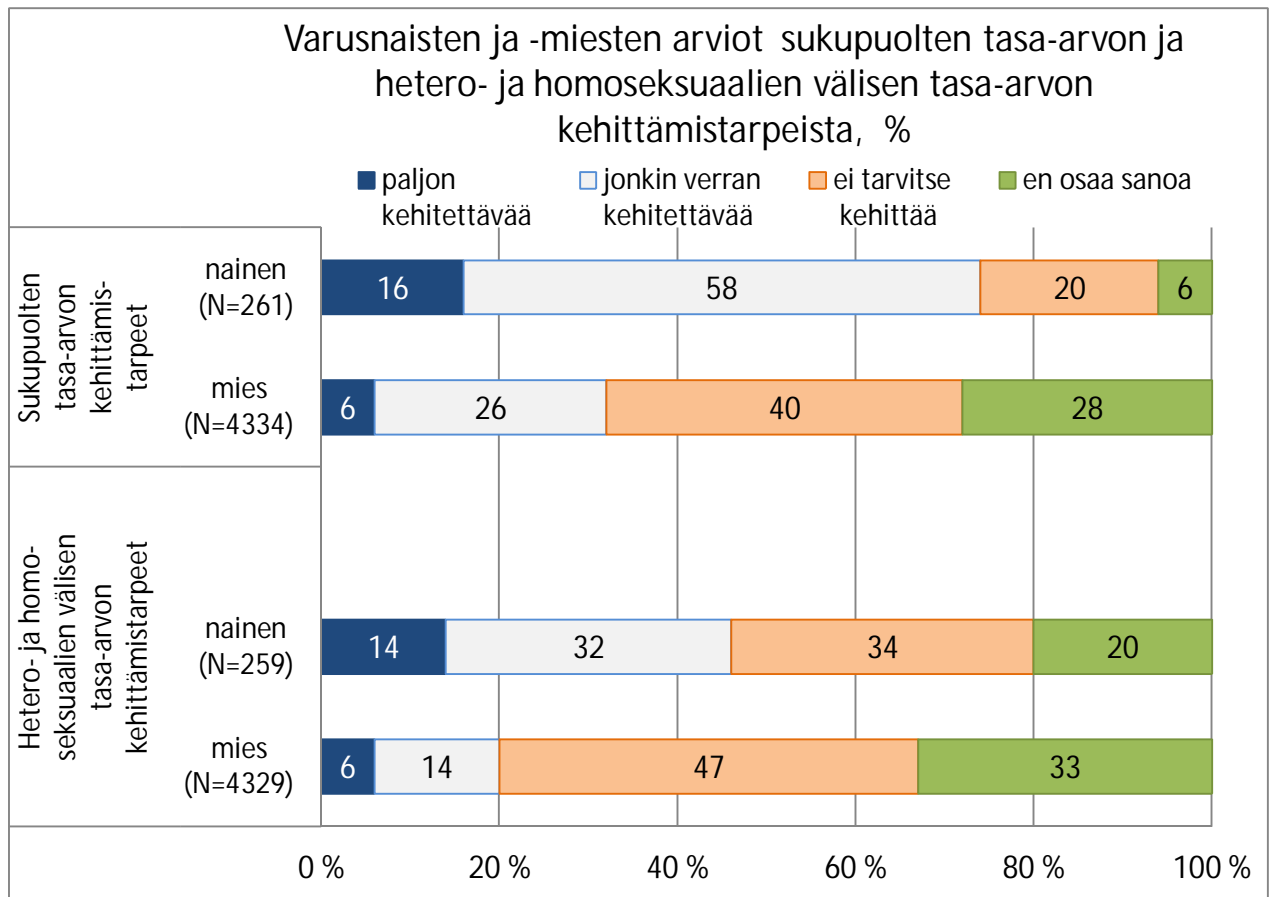


Kuvio 4.4. Arviot sukupuolen merkityksestä varusmiespalveluksen aikana vastaajan sukupuolen mukaan.

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös perheellisten varusnaisten ja -miesten lapsiin liittyvien tarpeiden huomioimisesta. Varusnaisista vain kaksi vastaajaa ilmoitti, että heillä oli huollettavia lapsia. Varusmiehistä huollettavia lapsia oli viidellä prosentilla vastaajista (yhteensä 218 vastaajaa). Niistä varusmiehistä, joilla oli huollettavia lapsia, noin kolme neljäsosaa katsoi, että lapsista johtuvat tarpeet oli huomioitu palvelusaikana joko hyvin tai melko hyvin, ja noin neljäsosa koki, että tarpeet oli huomioitu huonosti.

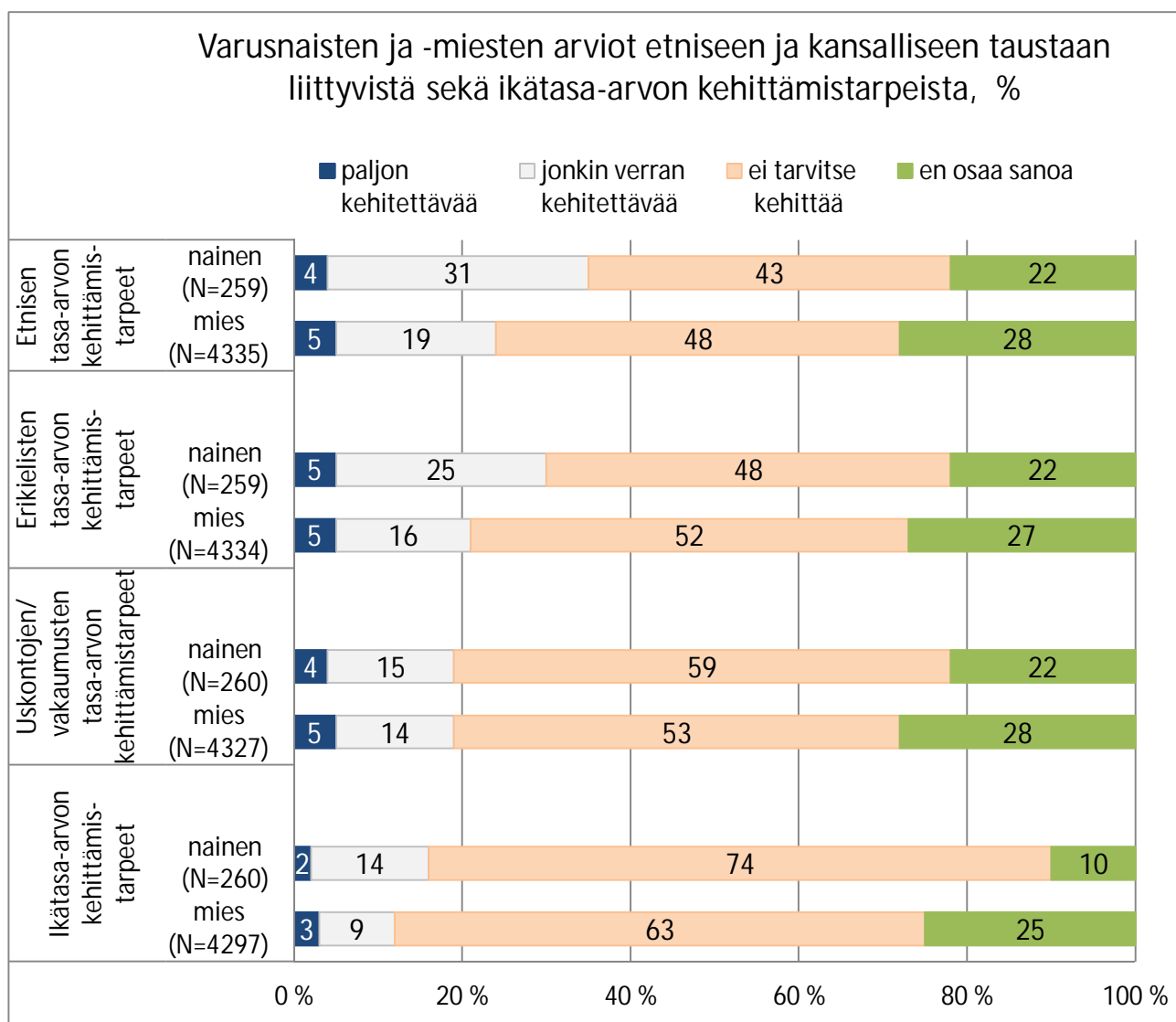
Tasa-arvon kehittämistarpeet

Sukupuolten välinen tasa-arvo on asepalvelusta suorittavien mielestä tyypillisin kehittämistä kaipaava tasa-arvon kehittämistä kaipaava tasa-arvon laji. Varusnaisista noin kolme neljäsosaa näki sukupuolten välisessä tasa-arvossa joko paljon tai jonkin verran kehitettävää, kun taas varusmiehistä näin koki noin kolmannes vastaajista. Myös hetero- ja homoseksuaalien välisessä tasa-arvossa varusnaiset näkivät miehiä yleisemmin kehitettävää: varusnaisista näin koki hieman alle puolet vastaajista ja varusmiehistä noin viidennes. Miehistä noin 30 prosenttia valitsi kummassakin kysymyskohdassa vastausvaihtoehdon ”en osaa sanoa” ja myös varusnaisista 20 prosenttia hetero- ja homoseksuaalien tasa-arvoa koskevassa kysymyksessä. (kuvio 4.5)



Kuvio 4.5. Arviot sukupuolten sekä hetero- ja homoseksuaalien välisen tasa-arvon kehittämistarpeista sukupuolen mukaan

Kehittämistarpeita tarkasteltiin myös muista tasa-arvonäkökulmista: etnisen tasa-arvon, erikielisten tasa-arvon sekä uskontojen tai vakaumusten tasa-arvon kehittämistarpeista käsin. Lisäksi kysyttiin ikätasa-arvon kehittämistarpeita. Näistä eniten kehittämistarpeita varusnaiset ja -miehet näkivät etnisen tasa-arvon kehittämisessä: noin kolmasosa naisista ja noin neljäsosa miehistä. Erikielisten tasa-arvossa joko paljon tai jonkin verran kehitettävää näki 30 prosenttia naisista ja 21 prosenttia miehistä. Uskontojen tai vakaumusten tasa-arvossa ei ollut suuria eroja vastaajan sukupuolen mukaan, vaan kehittämistarpeita näki noin viidennes kaikista vastaajista. Lisäksi kaikista vastaajista noin neljännes valitsi kaikissa kysymyskohdissa vaihtoehdon ”en osaa sanoa”, miehet kuitenkin jonkin verran naisia useammin. Ikätasa-arvon kehittämistarpeissa varusnaiset ja -miehet näkivät varsin vähän kehitettävää. Varusnaisista joko paljon tai jonkin verran kehitettävää näki 16 prosenttia ja varusmiehistä 12 prosenttia kysymyseen vastanneista. (kuvio 4.6) Raportin yhdeksännessä luvussa palataan näihin etnisen, erikielisten ja uskontojen tai vakaumusten tasa-arvon kehittämistarpeisiin tarkasteltaessa eri etnisiä vähemmistöjä edustavia varusmiehiä.



Kuvio 4.6. Arviot etnisiin ja kansallisiin tekijöihin liittyvistä kehittämistarpeista sekä ikätasa-arvon kehittämistarpeista sukupuolen mukaan.

Naisten kokemukset ja kehittämistarpeet laadullisessa aineistossa

Naisten kyselyn osana kerättiin laadullista aineistoa, jossa kysyttiin asepalvelusta suorittavilta naisilta kyselyn teemoihin liittyvistä kokemuksista ja sitä, miten asepalvelusta tulisi kehittää syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän ehkäisemisen näkökulmasta. Kysymyksiin saatiin 84 vastausta. Aihetta sivuttiin myös asiantuntijahaastatteluissa. Koska kyselyiden toteuttamistapa oli naisilla ja miehillä erilainen, miehiltä ei valitettavasti saatu vastaavaa aineistoa. Tässä luvussa tarkastellaan ensin naisten vastauksissa ja asiantuntijahaastatteluissa esille nousseita teemoja. Teemat liittyivät keskeisesti naisten kokemuksiin ulkopuolisuudesta, kokemuksiin naisten seksuaalisoinemisesta, kokemuksiin armeijassa vallitsevista puhetavoista ja käytöksestä sekä kiusaamiskokemuksiin. Luvun päättää naisten kirjaamien kehittämistarpeiden esittely.

Ulkopuolisuuden kokemus syntyi naisille paitsi käytännön järjestelyjen, myös epäoikeudenmukaisen kohtelun kautta. Asiantuntijahaastatteluissa kävi ilmi, että tähän vaikuttivat

naisten fyysinen eristäminen, eli varusnaiset jäivät helposti ulos palveluksen ulkopuolisesta yhteisöllisyydestä, jonka kautta kaverisuhteita luodaan. Lisäksi miespuolisten palvelustoverien saattoi olla vaikea ymmärtää sukupuolia erottelevia käytäntöjä, kuten verhoja tai sälekaihtimia naisten tupien ikkunoissa tai kuukautissuojien hankkimiseen tarkoitettua päivärahan korotettua osaa. Näyttikin siltä, että näkökulma tasa-arvoon samanlaisuuden korostamisena tuotti ongelmia naisille. Vaikka naisten oletettiin olevan samaa sotilasmassaa miesten kanssa, käytännössä naiset tulivat ja tehtiin näkyviksi eri tavoin. Laadullisen aineiston perusteella sekä oletus massaan kuulumisesta että vähemmistönä joukosta erottautuminen aiheuttivat haasteita käytännössä:

Minun mielestäni tasa-arvoa tulisi kehittää. Naiset laitetaan aina tekemään ns. "paskanakit" koska olemme vapaaehtoisia niin miehillä on sellainen kuva, että voimme tehdä kaiken niiden puolesta. Naiset myös asuvat eri tuissa ja mekin jopa eri kerroksessa kuin meidän joukkueen miehet, joten meidät monesti unohdetaan hakea palvelukseen ja vaikka kuinka aktiivisesti käymme ylhäällä kyselemässä, niin silti meidät unohdetaan. Joudumme näkemään paljon vaivaa, jotta olemme ajan tasalla. Sukupuolihäirintääkin on ollut, mutta onneksi vain sanallista. Itselläni on ollut sellainen linja alusta asti, etten lähde mukaan kaksimielisjuttuihin, koska muuten jossain vaiheessa se menee yli ja sitten se on tavallaan "oma vika". Mutta siltikin on tullut todella härskejä ehdotuksia ja juttuja, mutta niistä ei uskalla mennä kertomaan, koska muuten ei ole enää yhtään palvelustoveria.

Naiset erottuu yleensä miesjoukosta, ja ne muistetaan siksi ensimmäisinä (nimet opitaan yms.) Siksi olen huomannut, että naisille saatetaan jakaa enemmän tehtäviä kuin pojille, tai heiltä kysellään enemmän esim. oppitunneilla tai koulutustilanteissa, koska he erottuvat massasta. Se on toisaalta hyväkin, mutta kantahenkilökunnan pitäisi muistaa, että se voi joidenkin varusmiesnaisten mielestä tuntua epätasa-arvoiselta.

[J]ossain kuuluu selvästi joukkoon yhtenä muista, kun taas toisaalla vähemmistöön kuulvana tuntee itsensä kuin sirkuseläimeksi tai lepraiseksi. Naisia tulisi käyttää voimavarana, eikä ylimääräisenä rasitteena puolustusvoimille, kerran päätös naisten asepalvelusmahdollisuudesta on tehty jo aikoja sitten.

Mainintoja ulkopuolisuudesta ja jopa joukosta unohtamisesta tuli vastauksissa useampia. Toivottiinkin, että naiset voisivat olla mukana kaikessa toiminnassa ja että majoittumisjärjestelyt tukisivat toimintaan osallistumista. Lisäksi toivottiin, että kaikki aselajit olisivat naisille aidosti mahdollisia. Syrjivään kohteluun liittyvät huomautukset käsittelivätkin yleensä valinnanmahdollisuuksien rajoittamista sekä naisten ja miesten tehtävien erottelua. Kokemukset näyttivät vaihtelevan riippuen naisten palveluspaikasta sijoittuneena: toisissa yhteisöissä naiset kokivat syrjintää, toisissa yhteisöissä he kokivat päinvastoin, että heidän sukupuoltaan suositaan. Sukupuolen mukainen segregatio näkyi jonkin verran tehtäväkentässä, esimerkiksi huoltotehtäviin sijoittamisen korostumisena.

Naisille ja miehille jaetaan eri tehtäviä. Naisille on rajatut linjat vaihtoehdot, he eivät pääse kaikille linjoille. Vaikkei mitään syytä olisi. Naisille myös KAIKKI aselajivaihtoeh-

dot! Ettei mitään rajata pois. Lisäksi naiset eivät saa myöskään kunnon sodan-ajan tehtäviä. Hyvin usein laitetaan huoltohommiin, vaikkei olisi koulutusta.

Asiantuntijahaastattelusta käy ilmi, että fyysisyyden korostamista saatetaan käyttää yhtenä ulossulkemisen keinona. Asepalveluksen haastavuutta lisää se, että kärsimyksen ajatellaan olevan yksi osa ”oikeaa” palveluskokemusta, ja ”vemppaajaksi”⁷ leimautumisen pelko paitsi ajaa asepalvelusta suorittavan vaarantamaan terveytensä myös vaarantaa hänen arvostuksensa muiden silmissä. Erään esimerkin mukaan varusnainen oli saanut rasitusmurtuman, joka rajoitti hänen fyysistä toimintaansa palveluksessa. Koska murtuma ei kuitenkaan edellyttänyt kyynärsauvojen käyttöä eikä nainen vamman arkaluonteisuudesta johtuen halunnut kuvailla sitä muille, epäiltiin naisen ulkopuolelle jäämisen johtuvan huonokuntoisuudesta.

Ulkopuolisuuden kokemukseen liittyi epäoikeudenmukaiseksi koettua kohtelua esimerkiksi tilanteissa, joissa virallinen ja epävirallinen toiminta olivat ristiriidassa keskenään. Tällainen tilanne syntyi, jos koulutustilanteissa kohtelu oli koettu naisille ja miehille yhdenmukaisena ja yhtä vaativana, mutta epävirallisissa keskusteluissa kouluttajat toivatkin julki näkemyksensä naisista palveluksessa. Lisäksi koulutuskäytännöissä saattoi ilmetä ongelmia taitojen harjoittelumahdollisuuksissa. Esimerkiksi joukkueenjohtajaksi saattoi joutua vasta leiriharjoituksessa ilman, että tehtävään olisi harjaannutettu aikaisemmassa vaiheessa. Tällaiseen epäonnistumisen oletukseen tai sen petaamiseen viitattiin myös naisten avovastauksissa:

Olen kohdannut monta kertaa miesten ajatuksen: Jos nainen epäonnistuu intissä, se johtuu siitä että hän on nainen (hänellä ei alunperinkään ollut mahdollisuutta onnistua), jos taas nainen onnistuu, se johtuu siitä että hänellä on rinnat.

Naisten vapaaehtoisuuden katsottiin naisten kokemusten mukaan käytettävän perusteena vaativammalle kohtelulle. Asiantuntija-aineistossa nostettiin naisten vapaaehtoisuuteen suhtautumisen ongelma erityiseksi juuri vertaisten taholta. Ajatus yhteisestä kansalaisvelvollisuuden suorittamisesta ei välttämättä luo naisten ja miesten välille toivottua yhteyttä asepalveluksessa, vaan naisten vapaaehtoisuuteen voi liittyä jatkuva aktiivisuuden ja valppauden vaatimus, joka ei koske miehiä. Lisäksi palveluskulttuuriin liittyy erilaisia tarinoita ja uskomuksia, jotka murentavat naisten asemaa palveluksessa. Esimerkkinä tästä mainittakoon esille tullut varusmiesten keskuudessa vallitseva ajattelu, jonka mukaan naisille ei olisi määritelty sodan ajan sijoituspaikkaa. Tällaiset kertomukset rakentavat ajatusta naisten asepalveluksesta jonkinlaisena hyödyttämänä harrastuksena. Naisten avovastauksissa tuotiin esiin, että suhtautuminen naisiin ylipäänsä oli vaihtelevaa. Kokemukset eri koulutusvaiheista ja joukko-osastoista saattoivatkin voimakkaasti erota toisistaan. Epätasa-arvoinen kohtelu näkyi luottamuksen puutteena, raskaampina tehtävinä ja kovempina vaatimustasona, vaikka toisaalta naisia pidettiin myös lähtökohtaisesti huonompina. Suhtautuminen naisten esittämiin ongelmiin saattoi olla joko hyvin huomioivaa tai vähättelevää:

⁷ Termi on armeijaslangia ja viittaa sotilaaseen, joka hakee toistuvasti vapautusta fyysisestä koulutuksesta.

Naisena [tässä joukko-osastossa] saa parempaa kohtelua, uskotaan paremmin, kun kertoo ongelmasta.

Naisten syrjiminen tai erilaisten johtamistapojen ja luonteenpiirteiden takia, tulisi olla samalla tavalla vakavasti otettava ja rangaistava teko kuin muu kiusaaminen. Mikäli naisvarusmies ilmoittaa kokeneensa syrjintää, on se otettava vakavasti, eikä vain "ämmien kitinä" kuten oman tupani naisvarusmiesten kokemukset ovat olleet. On myös ikävää, että nainen asetetaan valmiiksi ns. kolme porrasta alemmas suorituskvyyllään ennen minkään näköistä näyttöä tai suorituksia. Myös tasapuolinen vastuunjakaminen naisjohtajille varusmiesten keskuudessa on tärkeä osa tasa-arvon rakentamista. Myös informaation jakaminen yksikössä kouluttajilta varusmiehille, tulisi olla tasa-arvoisempaa.

Kaikki opit otetaan korkeammalta taholta. Jos yksikön johto käyttäytyy tietyllä tavalla, on muun henkilökunnan ja alaisten helppo samaistua. Yksikkömme vääpeli kutsuu naisia tylleröiksi, mikä ei ole kovin miellyttävää. Nainen on armeijassa todella helposti silmätikku, koska miehet hukkuvat massaan. Itse joudun näillä näkymin keskeyttämään varusmiespalveluksen [fyysiseen terveyteen liittyvistä syistä] ja yksi alikersanteista nauroi vaivalleni päin naamaa ja joukkueenjohtaja käski saada [vaivan] kuntoon seuraavaan päivään mennessä. Kumpikin mielestäni varsin epäasiallista käytöstä. Ja nämä vain muutamana esimerkkinä. Kouluttajien tulisi läpäistä jonkin sortin "hyvä ihminen"-testi, lisäksi heitä olisi hyvä palauttaa ajoittain maan pinnalle paperipinojen keskeltä.

Vaikka vertaisten taholta saatettiin kokea kielteisiä asenteita ylipäättään naisista armeijassa, mutta toisaalta koettiin myös niin, että asenteet saattoivat muuttua palveluksen kuluessa. Toisaalta kielteiset asenteet saattoivat johtaa kiusaamiseen, joka vahvisti ulkopuolisuutta.

Perusoletukseen, että vapaaehtoisesti palvelukseen astuvat ovat muita älyllisesti typerämpiä, elämänsä kyllästyneitä tai hakemassa pojilta huomiota, tulisi saada muutos. 18–20-vuotiaiden poikien/miesten on vaikea ymmärtää syitä miksi nainen haluaa armeijaan. Pelkästään kokemus, tai omien henkisten ja fyysisten taitojen kehittäminen (+sosiaaliset taidot) ei riitä.

Minun kohdallani kiusaamista on ilmennyt vain vertaisilta. Suurimmaksi osaksi heitä häiritsi se, että olin motivoitunut ja tavoitteet oli korkealla ja sitten pärjäsinkin hyvin. Paremmin kuin suurin osa pojista. Syrjiminen alkoi pikkuhiljaa, yksi varusmies kerrallaan he alkoivat syrjiä ja kiusata. Se johtui siitä että he puhuivat omassa tuvassa pahaa minusta ja "joukossa tyhmyys tiivistyy". Vain muutama pysyi minun "puolella". Olen huomannut, että 18–19-vuotiaat pojat vain ovat vielä melko lapsellisia, ja sen asian hyväksyminen, että naisetkin voivat käydä armeijan on vielä kova pala.

Naisten seksuaalisoiminen näyttäytyi varusnaisille eri tavoin, toisille korostuneesti, toisille rikkana rokassa. Varusnaisiin liittyvä seksuaalissävyytteinen juoruilu – *oltiin eka yö oltu, niin oltiin jo pantu koko prikaati läpi* – ja muut härskit jutut näyttäytyivät osana palveluksen arkea, jota naisten oli opittava sietämään. Asiantuntija-aineistossa pohdittiin tällaista ”miesten maailmaan” sopeutumisen vaatimusta osana organisaation pyrkimystä muuttumattomuuteen. Samalla rakkaus- tai seksisuhteiden synty, niiden ehkäisy ja ylipäättään rajojen vetäminen seksuaalisuuden alueella muodostuvat naisten vastuuksi. Naisten vastauksista ilmenee, että seksuaalisuuden korostus ja jatkuva läsnäolo tekivät olosuhteet naisille haastaviksi ja saattoivat myös vaikeuttaa kaverisuhteita varusmiestovereiden kanssa:

Koen satunnaisen "huutelun" esim. ruokailun yhteydessä loukkaavaksi. Kaverin kanssa (poikapuolisen) kahvilla käynti muuttuu helposti poikien suussa joksikin ihan muuksi, eikä tähän juurikaan puututa. On ikävää, että varusmiespalvelukseni alkoi siten, että naisesimies totesi, että "juoruja teistä tulee, käyttäydysitte miten hyvänsä".

Jos naisvarusmiehet ja miesvarusmiehet voisivat keskustella, jossain neutraalilla alueella, seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta ja siitä miten miehet kokevat sen että naiset ovat intissä niin olisi enemmän yhteisymmärrystä. Se, miten naiset kokevat ahdistelun voi olla miehelle vain vitsiä. Jos olisi tiedostetut rajat/aiheet joita ei saa ylittää/puhua niin palvelus sujuisi myönteisemmin.

Toki puheet ovat hyvin seksuaalisesti värittyneitä ja muissa olosuhteissa ne voisi tulkita ahdistavinakin. Pojilla on tapana roikkua naisten tuvan ovelle (ei lupaa tulla sisälle) ja puhua pervoja.

Miehiä on vaikea saada ymmärtämään, että myös heidän ehkä hyvälläkin tarkoitetut kommentit esim. ulkonäöstä saattavat tuntua todella halventavilta naisten mielestä.

Naiset kokivat vaikeaksi ilmoittaa epämieluisasta käytöksestä, koska sen pelättiin lisäävän naisten ulkopuolisuutta ryhmässä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu näkyivät ennen kaikkea puhetavoissa. Koettiin, että kantahenkilökunnan härskit ja sovinistiset jutut rohkaisevat varusmiehiä samanlaiseen puhetapaan. Lisäksi häirintä saattoi olla kiusallista oman esimiestehtävän kannalta.

Oma kouluttaja arvostelee ulkonäköäni ja fyysisiä ominaisuuksiani muille varusmiehille.

Etenkin iltavapailta saapuessa alaiset ovat usein asiattomia kommentissaan ja tulevat liian lähelle.

Kommenteissa nostettiin esiin yleisellä tasolla **puhetavat ja käytös**: oman kouluttajan tai osan kantahenkilökunnasta oli koettu puhuvan varusmiehille kiroillen ja epäkunnioittavasti. Nähtiin, että kielenkäytön kovuus saattoi olla kouluttajuuden mittari. VERTAISTEN taholta kuultu nimittäin oli vaihtelevaa kuten siihen suhtautuminenkin:

Vaikka esim. nimittelyä on ilmennyt, on se vielä mennyt läppänä toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos.

Ei kannata tulla armeijaan ylipainoisena! Vertaisen kommentti: "kaikki miehet olis homoja, jos olisin ainoa nainen maailmassa." Lohduttavaa, eikö? TJ 29... Elämäni suurin virhe!

Kiusaamisesta puhuttiin kyselyn kysymysten tapaan erityisesti vertaisten välisenä, mutta erityisesti ryhmänjohtajien roolin nähtiin olevan merkittävä kiusaamistilanteissa ja niiden ehkäisyssä. Kiusaaminen saattoi liittyä muuhun asiattomana tai epäoikeudenmukaiseen kohteluun, ja myös naisten keskinäisistä ristiriidoista mainittiin. Erilaiset ulossulkemisen käytännöt olivat keskeinen osa naisten kokemaa kiusaamista. Varusmiesjohtajien taholta tähän liittyi muiden edessä nolaamista.

Minun (ja tiedän muutaman muun varusmiehen), jotka joka ikinen päivä jätetään porukan ulkopuolelle. Tämä tapahtuu, vaikka esim. itse hakeudun mukaan joukkoon aktiivisesti. Ruokalassa pöytään istuttuani siihen ei tulla istumaan tai vaihdetaan välittömästi toiseen pöytään. Saman saapumiserän muut naiset (alikersantit nykyään) piikittelevät ja halventavat minua joka viikko, mikä on ollut raskasta. Vaikka olen esim. iltavapaille pyytänyt, että mennäänkö pizzalle, he torjuvat ja menevät keskenään. Tuvassa kyseiset naiset eivät tapaa jutella kanssani, vain ennemmin keskenään. Vähemmistöä ja persoonallisia piirteitä omaavia varushenkilöitä eristetään ja syrjitään, minkä koen todelliseksi ongelmaksi palveluksessa. Esimerkkinä alikersantti huusi kovalla äänellä kuullessaan harjoituksen ryhmäkokoonpanonsa "VOI EI, (HENKILÖN NIMI) ON IHAN ÄÄLIÖ KUN HÄN EI OSAA EIKÄ TAJUA MITÄÄN, EI MINUN RYHMÄÄNI". Toinen esimerkki itseni oltua hyvin kipeä muutaman viikon, tapahtui taisteluampumaharjoituksessa seuraavaa: Omat ryhmänjohtajat huusivat kovaan ääneen "EN HALUA (MINUN NIMI) MIHINKÄÄN TEHTÄVÄÄN KUN SE EI LIIKU YHTÄÄN MIHINKÄÄN". Komppanian päällikkö seurasi harjoitusta. Minua samalla suututti että harmitti, sillä olin tehnyt kovan kivun alaisena kaikkeni ja siltikin piti asia kovin ala-arvoisesti ilmaista. Toisin sanoen varusmiesjohtajiksi ei ole aina valikoitunut kypsää ja sosiaalisesti joukkoaan johtavaa ainesta, sen sijaan osalla alikersanteista ja kokelaista on ollut selkeitä asiallisuusongelmia.

Tulin takaisin palvelukseen suoraan aukiin [pitkän] kuntoutuksen jälkeen [...]. Minut otettiin ennakkoluuloisesti vastaan, en tuntenut ketään, kuin omat johtajani, jotka olivat olleet kanssani P-kauden. Viikon/kahden jälkeen olin jo aivan yksin ja sitä kesti 8 viikkoa kunnes tuli AUK 2 -kurssilaisia lisää, uusia ihmisiä, ja en ollut enää yksin yksikössä. Olen vanhempi kuin muut, paljonkin, 7 vuotta enimmillään. Yksin jättäminen, selän kääntäminen, tiuskiminen, valitus, vittuilu, juorujen levittäminen, pahan puhuminen, syrjiminen oli jokapäiväistä elämääni. Tuvan esimies, johtaja huomasi tilanteeni ja ennen kuin hän teki mitään ilmoitusta, kerkesin sanoa hänelle tilanteestani ja sen jälkeen auk1-haastatteluissa pääsin puhumaan kouluttajille asiasta. Se helpotti paljon ja 4 viikon piina katkesi hetkeksi. Puhuvin vielä kapteenin kanssa erikseen (yks. päällikkö) ja

sain muutakin apua ja vinkkejä harrastukseeni, jota en armeijan takia oikein pysty harrastamaan. Kävin parin viikon päästä tästä keskustelusta [harrastamassa] pidennetyllä iltavapaalla, ja sekin auttoi todella paljon. AUK1 lopussa huvitti katsoa muiden naamoja kun sain "ansaitun ylennyksen" enkä ns. "komppa ylennystä" Silloin siitä puhuttiin paskaa selän takana miksi minä olen saanut ylennyksen. [...] [T]ilanne helpottui kun AUK2 alkoi ja tuli uusia ihmisiä ja koulutushaarat jakautui, pääsin silloin myös eroon muutamasta pahimmasta kiusaajasta.

Kehittämisehdotukset

Naisten avovastauksissa kiinnitettiin huomiota tasa-arvon kehittämisen tarpeeseen osana asepalveluksen kehittämistä. Vastauksissa pidettiin tärkeänä, että naisten vapaaehtoisuus ei toimi tekosyynä sivuuttaa tasa-arvon kehittämistä. Toivottiin, että naiset huomioitaisiin samalla tavoin kuin miehet, mutta että sukupuolen ei tulisi haitata eikä edistää jatkokoulutukseen pääsyä. Yksittäisenä huomiona nostettiin esiin, että miehiä koskevia ulkonäkönormeja voitaisiin höllentää. Kehittämisehdotuksia tuli erityisesti kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään puuttumiseen sekä naisten asepalvelukseen parempaan integrointiin liittyen.

Kiusaamiseen, syrjintään ja häirintään puuttuminen. Kiusaamiseen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen kaivattiin valmiuksia etenkin ryhmänjohtajille. Heidän katsottiin olevan keskeisessä asemassa nimittelyyn ja ryhmästä ulossulkemiseen puuttumisessa sekä alaisten hyvinvoinnin edistämisessä. Katsottiin myös, että varusmiesjohtajat tarvitsisivat parempia valmiuksia tunnistaa kiusaamiseen ja syrjäytymisen vaara. Huomiota haluttiin kiinnittää kuitenkin myös kouluttajien toimintaan ylipäättään sekä kantahenkilökunnan rooliin. Kantahenkilökunnan esimerkillä katsottiin olevan iso merkitys alaisten ja heidän lähiesimiesten käytöksen ohjaamisessa. Esimiehiltä kaivattiin myös rohkaisua kertoa kiusaamisesta, syrjinnästä ja mahdollisesta seksuaalisesta väkivallasta sekä ilmoittamisen käytäntöjä toivottiin kehitettävän. Pohdittiin myös, kulkeeko tieto varusmiesjohtajien ja kantahenkilökunnan välillä.

Konkreettista tietoa kiusaamisesta, häirinnästä ja näihin liittyvistä toimintaohjeista toivottiin myös lisää. Kiusaamista ja syrjintää ei nähty pelkästään esimiesten asiana, vaan ylipäättään sivustakatsojien tulisi puuttua siihen. Myönteisestä näkökulmasta asepalvelusta suorittavia tulisi kannustaa toveruuteen ja vertaisten auttamiseen. Asiantuntija-aineistossa nostettiin esiin palveluskokemusta omaavien ja uusien varusnaisten välisen vertaistuen kehittäminen. Homovastaisuutta ja naisten esineellistämistä tulisi vähentää.

Avovastauksissa tuotiin esiin, että naiset ja miehet saattavat kokea sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyvät ilmiöt kuten kielenkäytön eri tavalla. Siksi ehdotettiin vertaisten kesken yhteistä keskustelua aiheesta. Rohkaistiin myös siihen, että epäasiallisia kommentteja esittävälle voi antaa suoraa palautetta hänen käytöksestään, jotta hän ymmärtää muuttaa toimintatapaansa.

Yhdeksi eriarvoisen kohtelun purkamisen keinoksi ehdotettiin vertaisarvioinneista luopumista. Koettiin, että arviointi perustuu läheisiin suhteisiin ja hyvänä tyyppinä pitämiseen eikä

varsinaiseen suoritukseen. Palvelusajan kokemusten mittaamisen kehittämiseen ehdotettiin, että kyselyn jaksotettaisiin koulutusvaiheiden vaihtelun mukaan. Naisilla oli kokemuksia siitä, että kohtelu saattoi vaihdella palveluksen eri vaiheissa ja palveluspaikoissa.

Naisten parempi integroiminen asepalvelukseen. Naisten sijoittelusta tuli kahdenlaisia huomioita: yhtäältä ajateltiin, ettei ole hyvä, jos nainen on täysin yksin, mutta toisaalta ei pidetty myöskään hyvänä kaikkien naisten sijoittamista peruskaudelle samaan yksikköön. Kuitenkin katsottiin, että varusmiesten on hyvä oppia toimimaan naisten kanssa: *joka komppani-
aan on saatava naisia, jotta pojat ei olisi niin ilkeitä.*

Tiedonkulun parantaminen osoittautui tärkeäksi kehittämisen kohteeksi naisten asepalveluksessa, sillä useissa avovastauksissa kiinnitettiin huomiota naisten unohtamiseen palveluksesta. Keinoiksi esitettiin muun muassa naisten sijoittamista sellaisiin tiloihin, joissa ulkopuolelle jäämisen riski pienenisi. Koulutuksen kehittämistä ja tiedonsaannin parantamista esitettiin myös siltä kannalta, että naiset saisivat tasapuoliset mahdollisuudet johtamisvalmiuksiensa kehittämiseen. Toivottiin, että koulutuksen käytännöissä naiset ja miehet olisivat samalla viivalla, jotta naisetkin pääsisivät osallistumaan koulutuksiin täysipainotteisesti. Avokysymysten vastauksissa huomautettiin myös, että *naisia tulisi käyttää voimavarana, eikä ylimääräisenä rasitteena puolustusvoimille.*

Huomiota kiinnitettiin myös aselajivaihtoehtojen saatavuuteen naisille. Näihin pääsyyn ei toivottu helpotuksia suhteessa miehiin, vaan toivottiin, että käytännön ratkaisuja, kuten majoitus, kehitettäisiin niin, että naisillekin pääsy olisi mahdollista. Palveluksessa toivottiin ylipäättään, että naisten fyysisen kunnon tavoitteelliseen kehittämiseen kiinnitettäisiin huomiota. Asiantuntija-aineistossa mainittiin, että naisilla ei välttämättä ole infotilaisuuden pohjalta etukäteen realistista kuvaa palveluksen fyysisistä vaatimuksista.

Yhteenveto

Varusmiesten, varusmiesjohtajien ja kantahenkilökunnan välisissä suhteissa sekä varusmiehet että -naiset kokivat, että miehiä arvostetaan enemmän. Tosin miesten joukossa oli myös niitä, jotka katsoivat naisia arvostettavan enemmän. Arvioissa tasa-arvon toteutumisesta muilla eri osa-alueilla naiset kokivat, että miehiä suositaan enemmän tehtävien jaossa, johtajakoulutukseen pääsyssä ja suoritusten arvioinnissa, kun taas miehet katsoivat, että näillä kolmella osa-alueella naisia suositaan enemmän.

Arvioissa sukupuolen merkityksestä palvelusaikana naisista varsin moni (noin neljännes) katsoi sukupuolesta olleen haittaa, mutta 11 prosenttia katsoi kuitenkin sukupuolesta olleen etua; miehistä vain 5 prosenttia katsoi sukupuolesta olleen haittaa ja 17 prosenttia katsoi siitä olleen etua.

Naiset näkivät sukupuolten välisen sekä hetero- ja homoseksuaalien välisen tasa-arvon kehittämistarpeissa enemmän kehitettävää kuin miehet. Lisäksi naiset näkivät etnisessä ja erikielisten tasa-arvossa miehiä enemmän kehitettävää, mutta uskontojen tai vakaumusten tasa-arvon

kehittämistarpeissa ei nähty eroja sukupuolen mukaan. Ikätasa-arvossa nais- ja miesvastaajat näkivät vain vähän kehittämistarpeita.

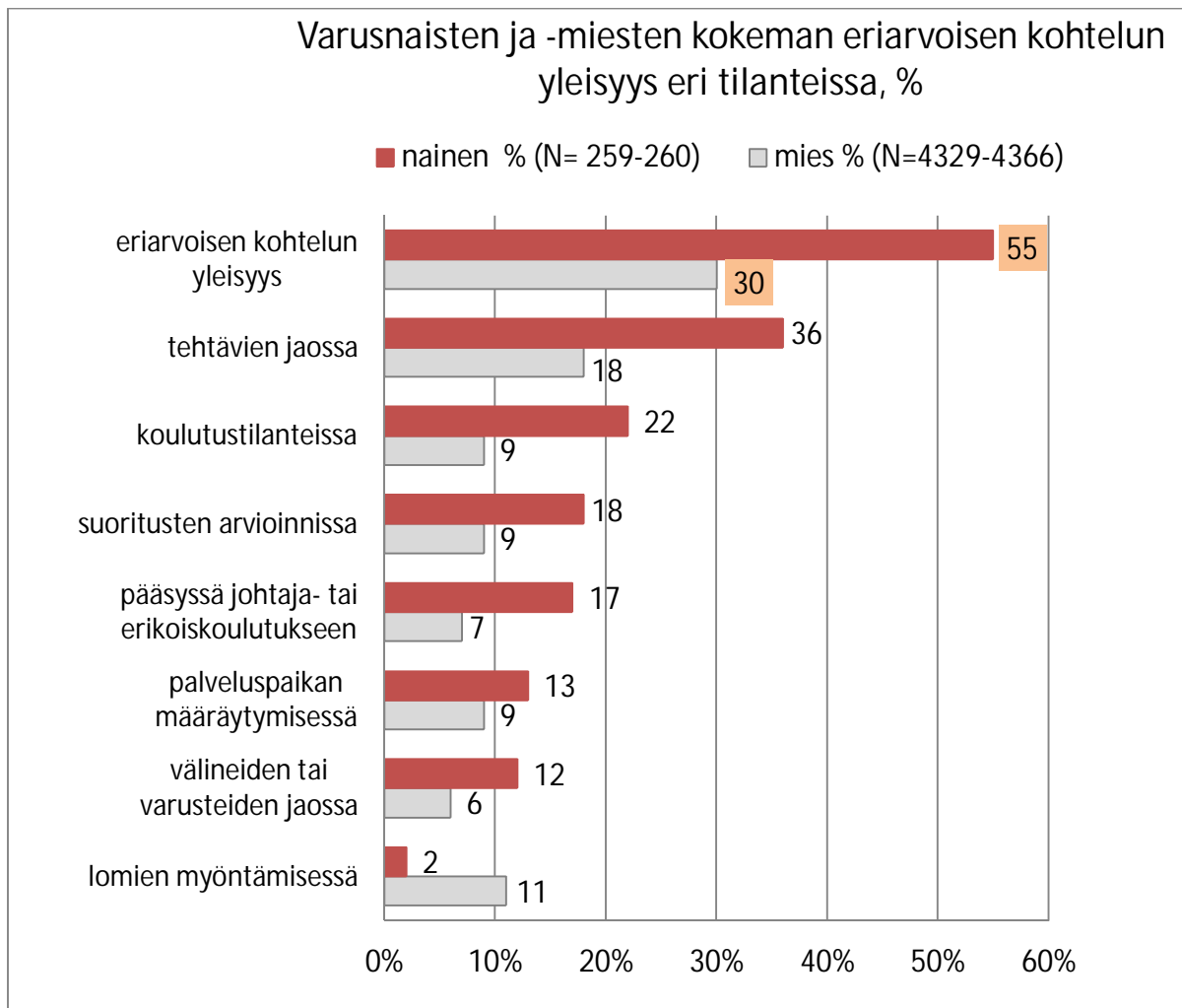
Naisten laadullisessa aineistossa kiinnitettiin huomiota naisten ulossulkemiseen ja unohtamiseen sekä seksuaalisoiduksi tulemiseen. Palvelustaan suorittavat naiset pitivät tärkeänä kanta-henkilökunnan ja varusmiesjohtajien esimerkkiä kielenkäytössä ja asiallisessa kohtelussa. Kiusaamiseen ja muihin kielteisiin ilmiöihin toivottiin puututtavan erityisesti kehittämällä varusmiesjohtajien valmiuksia. Lisäksi pidettiin tärkeänä integroida naisia paremmin palvelukseen, mikä nähtiin erityisesti naisten sijoittumisen, tiedonkulun ja aselajivaihtoehtojen saatavuuden järjestelyinä.

5. Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Tässä luvussa esitetään eriarvoisen kohtelun tilanteiden yleisyys ja kohtelun tavallisimmat syyt varusnaisilla ja -miehillä. Luvussa tarkastellaan myös, kuinka jatkuvaa eriarvoinen kohtelu oli ja kenen taholta sitä oli koettu. Eriarvoisesta kohtelusta samoin kuin kiusaamisesta ja häirinnästä ilmoittaminen käsitellään kootusti raportin seitsemännessä luvussa.

Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän tilanteet ja koetun syrjinnän tahot

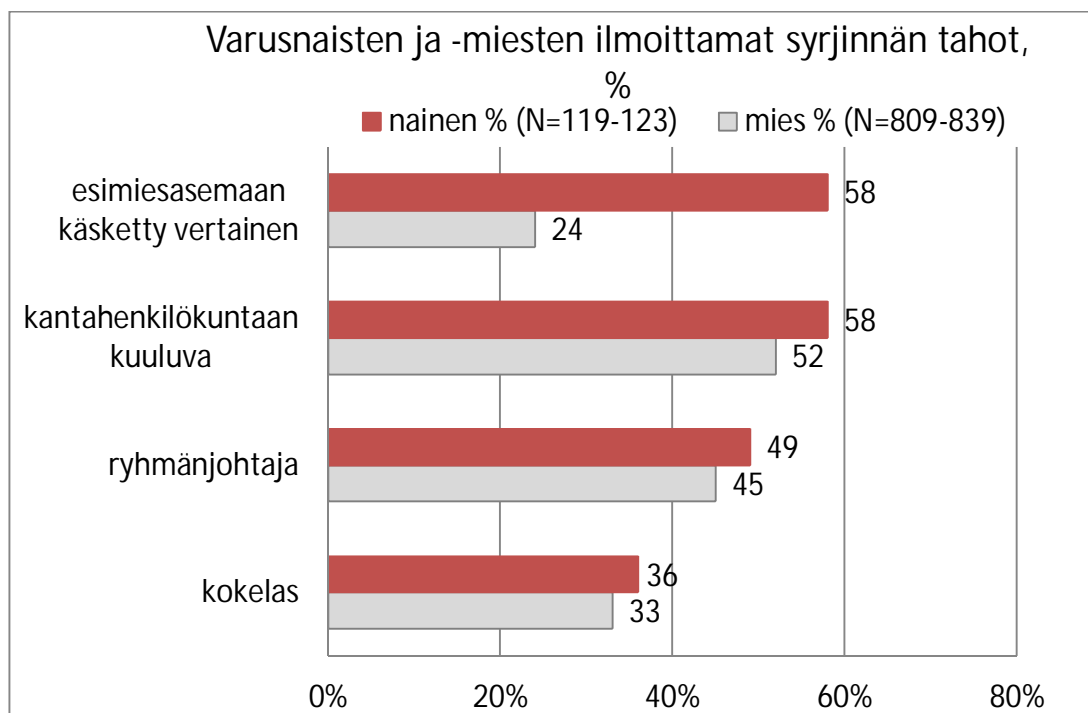
Eriarvoista kohtelua ilmoitti palvelusaikana kokeneensa 55 prosenttia varusnaisista ja 30 prosenttia varusmiehistä. Selvästi yleisin eriarvoisen kohtelun tilanne molemmilla oli tehtävien jako, kuitenkin miehet valitsivat tämän tilanteen paljon harvemmin kuin naiset. Koulutustilanteissa, suoritusten arvioinnissa ja pääsyssä johtaja- tai erikoiskoulutukseen koki eriarvoista kohtelua noin viidennes naisvastaajista. Naiset olivat kokeneet eriarvoista kohtelua vähiten lomien myöntämisessä, joka puolestaan miehillä oli ollut toiseksi yleisin eriarvoisen kohtelun tilanne. (kuvio 5.1)



Kuvio 5.1. Eriarvoisen kohtelun tilanteet varusnaisilla ja -miehillä niiden esiintymistiheyden mukaan (järjestys on tehty varusnaisten vastausten mukaan).

Useamman kuin yhden eriarvoisen kohtelun tilanteen valitsi syrjintää kokeneista varusnaisista 65 prosenttia. Varusmiehistä 56 prosenttia valitsi useamman kuin yhden eriarvoisen kohtelun tilanteen.⁸

Varusnaiset olivat kokeneet useimmin syrjintää esimiesasemaan käsketyn vertaisen tai kanta-henkilökuntaan kuuluvan taholta (58 prosenttia kysymykseen vastanneista). Huomionarvoista on, että esimiesasemaan käsketyn vertaisen taholta koettu eriarvoinen kohtelu oli naisilla yli kaksi kertaa yleisempää kuin miehillä. Muuten naisten ja miesten arviot syrjivistä tahoista olivat lähellä toisiaan. Miehillä yleisin eriarvoisesti kohdellut taho ilmoitettiin olleen kanta-henkilökunta. (kuvio 5.2)



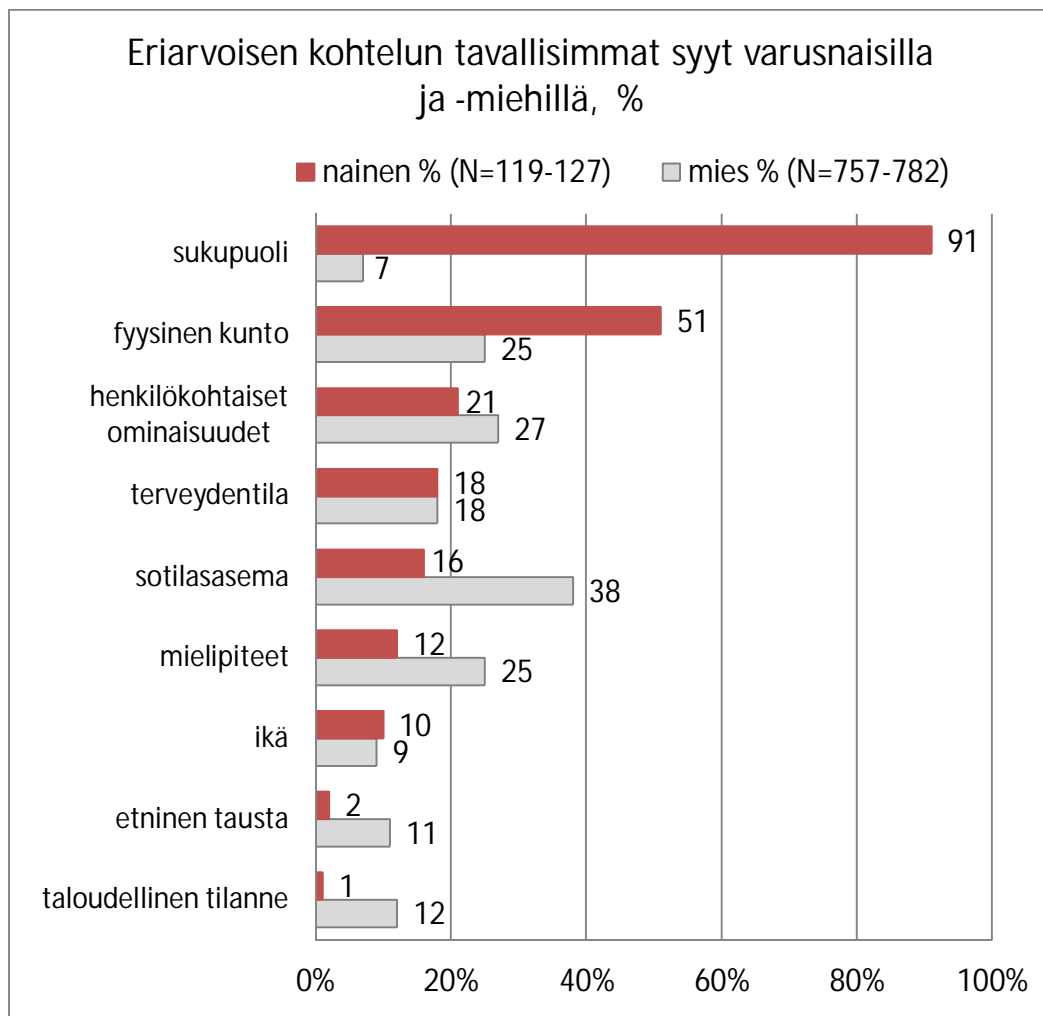
Kuvio 5.2. Koetun syrjinnän eri tahot varusnaisilla ja -miehillä

Eriarvoisen kohtelun syyt ja tiheys

Selvästi useimmin koettu eriarvoisen kohtelun syy oli varusnaisilla sukupuoli (91 prosenttia vastaajista), joka oli miehillä hyvin harvinainen syy. Varusmiehistä useimmin eriarvoisen kohtelun syyksi koettiin vastaajan sotilasasema (38 prosenttia vastanneista), joka naisilla oli vasta viidenneksi yleisin. Naisilla sukupuolen lisäksi yleisiä syitä olivat järjestyksessä fyysinen kunto ja henkilökohtaiset ominaisuudet, miehillä nämä kaksi olivat toisiinsa nähden lähes

⁸ Varusmiehistä 48 vastaajaa (neljä prosenttia eriarvoista kohtelua kokeneista) valitsi kaikki seitsemän eriarvoisen kohtelun tilannetta. Tämä ei vaikuta kovin uskottavalta, koska kuusi eri tilannetta valinneita oli vähemmän (31 vastaajaa). Sama toistui eriarvoisen kohtelun syissä, joista 12 varusmiesvastaajaa valitsi kaikki 14 kohtelun eri syytä. On ajateltavissa, että tällaiset kirjaukset voivat olla vahinkoja, jotka liittyvät kyselytapaan. Samaa tapaa käytetään asepalvelukseen liittyvässä loppukyselyssä.

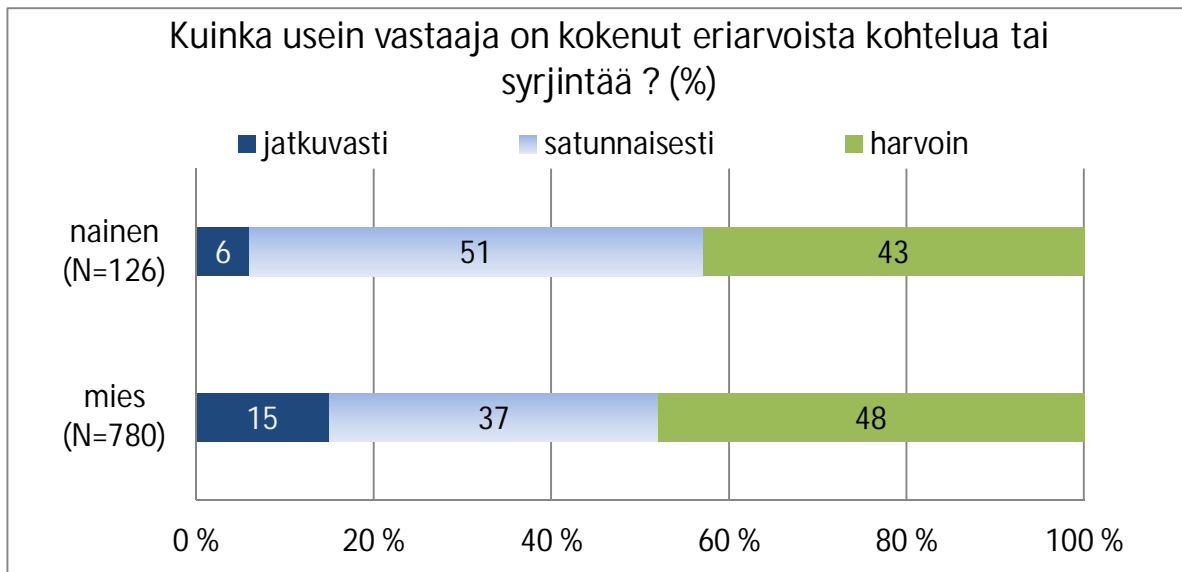
yhtä yleisiä. Kuviossa 5.3 on esitetty ne syyt, joita oli valinnut vähintään kymmenen prosenttia kysymykseen vastanneista naisista tai miehistä.



Kuvio 5.3. Eriarvoisen kohtelun tavallisimmat syyt tällaista kohtelua kokeneilla varusnaisilla ja -miehillä.

Eriarvoista kohtelua kokeneista varusnaisista 79 prosenttia koki tällaista kohtelua useamman kuin yhden syyn perusteella ja varusmiehistä näin koki 50 prosenttia. Eriarvoiseen kohteluun liittyy siis usein monia yhtäaikaisia tekijöitä tai eri tilanteissa kohtelu on voinut perustua eri syihin. Kyselyssä jokaista eriarvoisen kohtelun tilannetta ei eroteltu omaksi kokonaisuudekseen.

Jatkuva eriarvoinen kohtelu oli miehillä selvästi tyypillisempää kuin naisilla. Miehistä 15 prosenttia ilmoitti kokeneensa eriarvoista kohtelua jatkuvasti, naisista näin koki vain kuusi prosenttia. Harvoin tai satunnaisesti eriarvoista kohtelua ilmoitti kokeneensa miehistä 85 prosenttia ja varusnaisista 94 prosenttia. (kuvio 5.4)



Kuvio 5.4. Eriarvoisen kohtelun toistuvuus varusnaisilla ja -miehillä.

Yhteenveto

Eriarvoista kohtelua oli kokenut 55 prosenttia varusnaisista ja 30 prosenttia varusmiehistä. Kolme yleisintä eriarvoisen kohtelun tilannetta varusnaisilla olivat tehtävien jako (36 prosenttia), koulutustilanteet (22 prosenttia) ja suoritusten arviointi (18 prosenttia). Varusmiehillä kolme yleisintä tilannetta olivat tehtävien jako (18 prosenttia), lomien myöntäminen (11 prosenttia) ja suoritusten arviointi sekä koulutustilanteet (molemmat yhdeksän prosenttia).

Varusnaiset olivat kokeneet useimmin eriarvoista kohtelua esimiesasemaan käsketyn vertaisen tai kantahenkilökuntaan kuuluvan taholta ja varusmiehet kantahenkilökuntaan kuuluvan taholta. Sekä naiset että miehet olivat kokeneet usein eriarvoista kohtelua myös ryhmänjohtajan taholta (noin puolet eriarvoista kohtelua kokeneista).

Naisilla useimmin koettu eriarvoisen kohtelun syy oli sukupuoli (91 prosenttia vastanneista) ja seuraavaksi useimmin fyysinen kunto (51 prosenttia). Muita syitä valittiin selvästi vähemmän. Varusmiehillä useimmin valittu syy oli sotilasasema (38 prosenttia). Henkilökohtaiset ominaisuudet, fyysisen kunnon ja mielipiteet koki syrjinnän syyksi noin neljännes miesvas-
taajista.

Eriarvoista kohtelua esiintyi useammin miehillä kuin naisilla, kohtelun ilmoitti olevan jatku-
vaa 15 prosenttia varusmiehistä ja kuusi prosenttia -naisista.

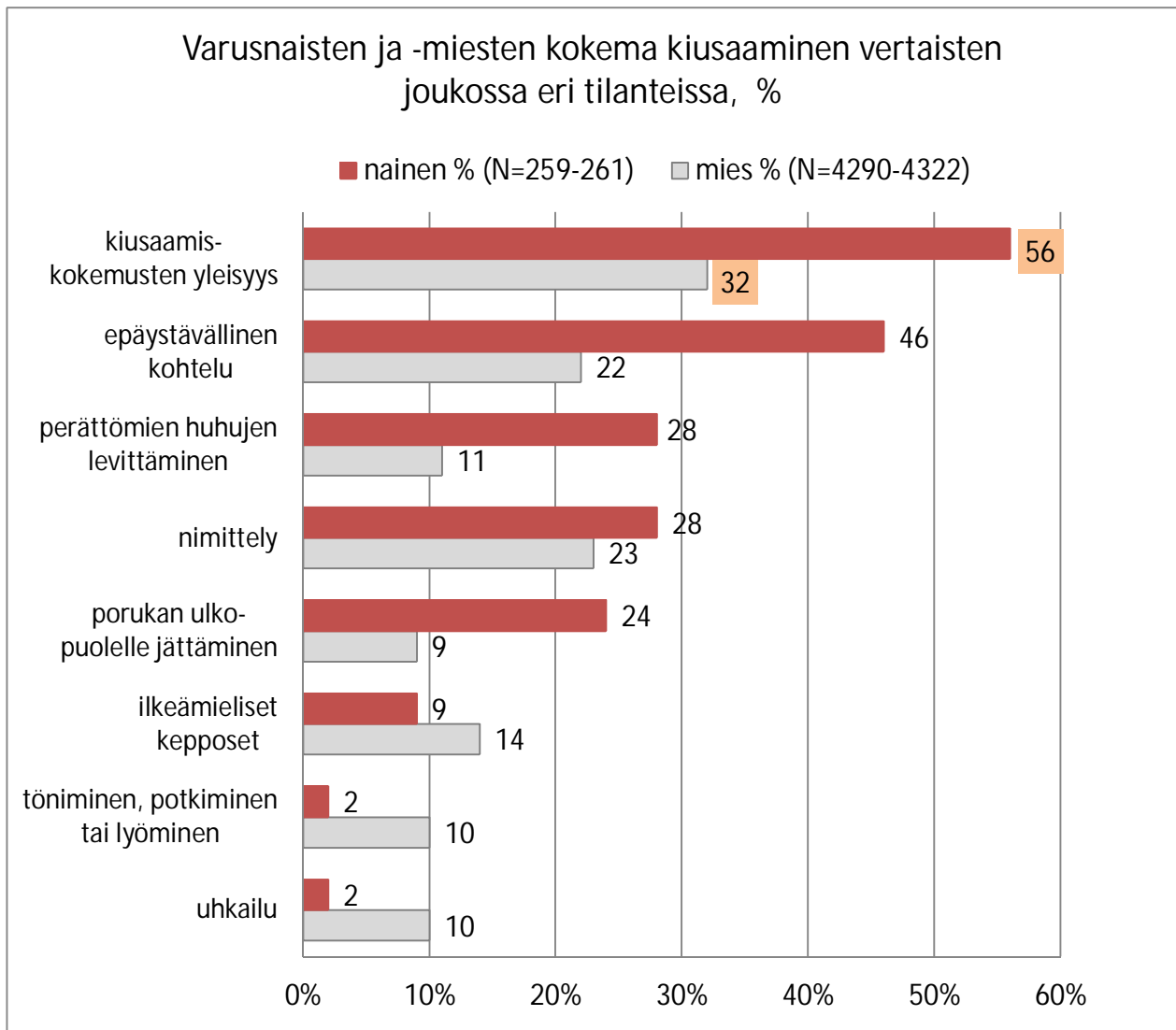
6. Kiusaaminen vertaisten varusmiesten keskuudessa

Luvussa käsitellään kiusaamiskokemusten yleisyyttä, kiusaamisen tapoja tai tilanteita sekä kiusaamisen yleisimpiä syitä varusnaisilla ja -miehillä. Lisäksi käsitellään kiusaamisen jatkuvuutta ja esitetään yleisimmät tahot, joilta kiusaamista oli koettu. Lopuksi tarkastellaan kanta-henkilökunnan epäasiallista kielenkäyttöä ja vähemmistöihin kohdistuvaa nimittelyä.

Kiusaamisen tavat ja koetun kiusaamisen tahot

Kaikista varusnaisista kiusaamista ilmoitti kokeneensa varusmiespalveluksensa aikana 56 prosenttia ja varusmiehistä 32 prosenttia. Selvästi yleisimmin varusnaiset ilmoittivat kokeneensa epäystävällistä kohtelua, lähes puolet vastanneista ilmoitti näin. Varsin usein koettuja kiusaamisen tapoja olivat myös perättömien huhujen levittäminen ja nimittely sekä porukan ulkopuolelle jättäminen. Muita kiusaamisen tapoja koettiin huomattavasti harvemmin. Varusmiehet ilmoittivat useimmin kokeneensa nimittelyä ja epäystävällistä kohtelua, vajaa neljännes miesvastaajista vastasi näin. Varsinkin epäystävällistä kohtelua varusmiehet kokivat selvästi varusnaisia harvemmin. Lyömistä, potkimista tai tönimistä sekä uhkailua miehet olivat kokeneet naisia enemmän, kun taas porukan ulkopuolelle jättämistä he olivat kokeneet naisia harvemmin. Lisäksi sekä kiusaamista kokeneista varusnaisista että -miehistä 72 prosenttia ilmoitti kokeneensa useampaa kuin yhtä kiusaamisen lajia.⁹ (kuvio 6.1)

⁹ Yhteensä 126 varusmiesvastaajaa (yhdeksän prosenttia kiusaamista kokeneista) valitsi kaikki seitsemän eri kiusaamisen tapaa ja 19 vastaajaa kaikki 14 kiusaamisen eri syytä (vrt. eriarvoisen kohtelun tilanteet ja kohtelun syyt).

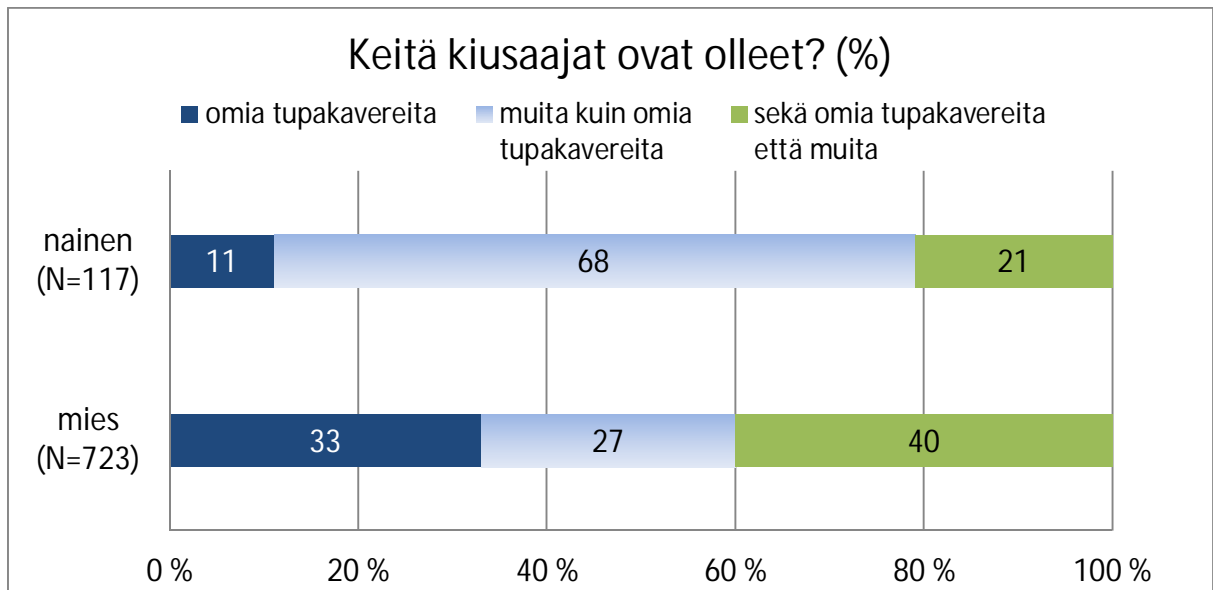


Kuvio 6.1. Kiusaamisen eri tavat varusnaissilla ja -miehillä niiden esiintymistiheyden mukaan (järjestys on tehty varusnaisten vastausten mukaan)

Kiusaamista kokeneista varusnaissista 94 prosenttia ilmoitti, että kiusaamista oli tapahtunut palveluksessa ja palveluksen ulkopuolella tapahtuneesta kiusaamisesta ilmoitti 31 prosenttia. Lisäksi kiusaamista kokeneista varusnaissista 24 prosenttia ilmoitti kokeneensa kiusaamista sekä palveluksessa että palveluksen ulkopuolella. Varusmiehistä 80 prosenttia ilmoitti palvelusaikana tapahtuneesta kiusaamisesta ja 38 prosenttia palvelusajan ulkopuolella tapahtuneesta kiusaamisesta. Sekä palveluksessa että palveluksen ulkopuolella kiusaamista oli kokenut 25 prosenttia varusmiesvastaajista.

Kiusaamista kokeneista varusnaissista 61 prosenttia ilmoitti kiusaamisesta useamman kuin yhden vertaisen taholta ja 39 prosenttia yhden vertaisen taholta. Kiusaamista kokeneista varusmiehistä ilmoitti kiusaajiksi useamman vertaisen 64 prosenttia ja yhden vertaisen 36 prosenttia.

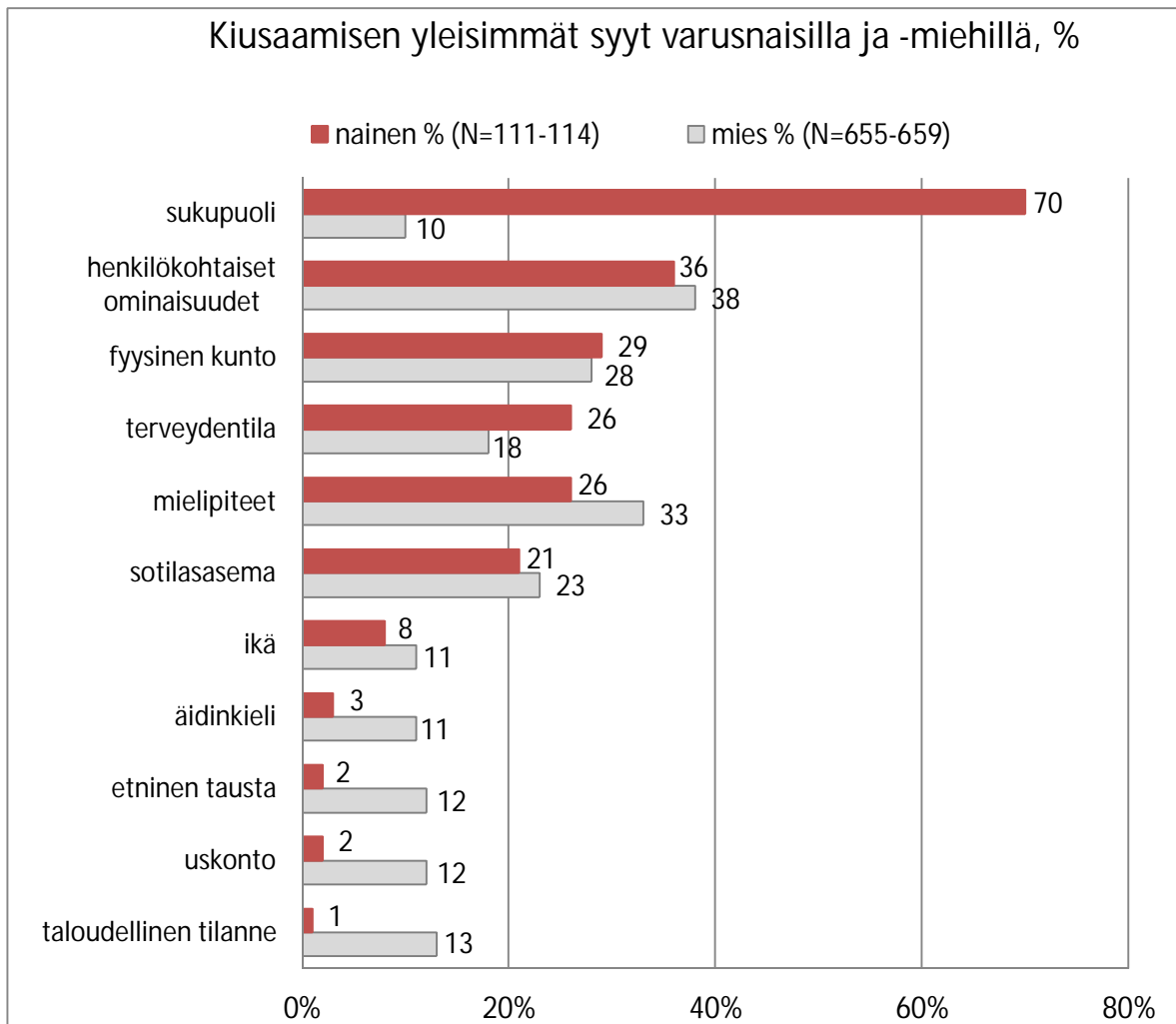
Naisilla kiusaajat olivat tyypillisesti muita kuin omia tupakavereita (kaksi kolmasosaa), kun taas miehillä kiusaajat olivat useammin omia tupakavereita (kolmasosalla) sekä yhtä aikaa sekä omia tupakavereita että muita vertaisia (kahdella viidestä). (kuvio 6.2)



Kuvio 6.2. Ne vertaiset, joiden taholta varusnaiset ja -miehet kokivat kiusaamista.

Kiusaamisen syyt ja kiusaamiskokemusten tiheys

Kiusaamisen syyt varusnaisilla ja -miehillä olivat melko samankaltaisia sukupuolta lukuun ottamatta. Viisi varusmiesten yleisintä kiusaamisen syytä olivat myös varusnaisten yleisimmin valitsemien syiden joukossa. Varusnaiset valitsivat selvästi useimmin kiusaamisen syyksi sukupuolen (70 prosenttia vastaajista), miehet henkilökohtaiset ominaisuudet (38 prosenttia vastanneista). Seuraavaksi yleisimpiä olivat naisilla henkilökohtaiset ominaisuudet, fyysinen kunto ja terveydentila, kun miehillä seuraavia syitä olivat mielipiteet, fyysinen kunto ja sotilasasema. Vain noin puolet kiusaamista kokeneista varusmiehistä vastasi kiusaamisen syitä koskeviin kysymyksiin eli pienempi vastaajamäärä vastaa suurempaa prosenttiosuutta. Tämä vaikuttanee siihen, että kohtaan vastanneilla miehillä oli naisia enemmän sellaisia syitä, jotka oli valinnut vähintään kymmenen prosenttia vastaajista. Miehet kokivat myös etnisillä perusteilla tapahtuvaa kiusaamista, sillä uskonnon, äidinkielen tai etnisen taustan valitsi 10–12 prosenttia kysymyksiin vastanneista varusmiehistä. (kuvio 6.3.) Koska miesvastaajista muita kuin suomalaisia tai suomenruotsalaisia oli kahdeksan prosenttia, voisi olettaa kiusaamiskokemusten olleen näillä vastaajilla muita yleisempiä. Vastaajan etniseen taustaan ja kielteisiin kokemuksiin varusmiespalvelusajalta palataan raportin kymmenennessä luvussa.

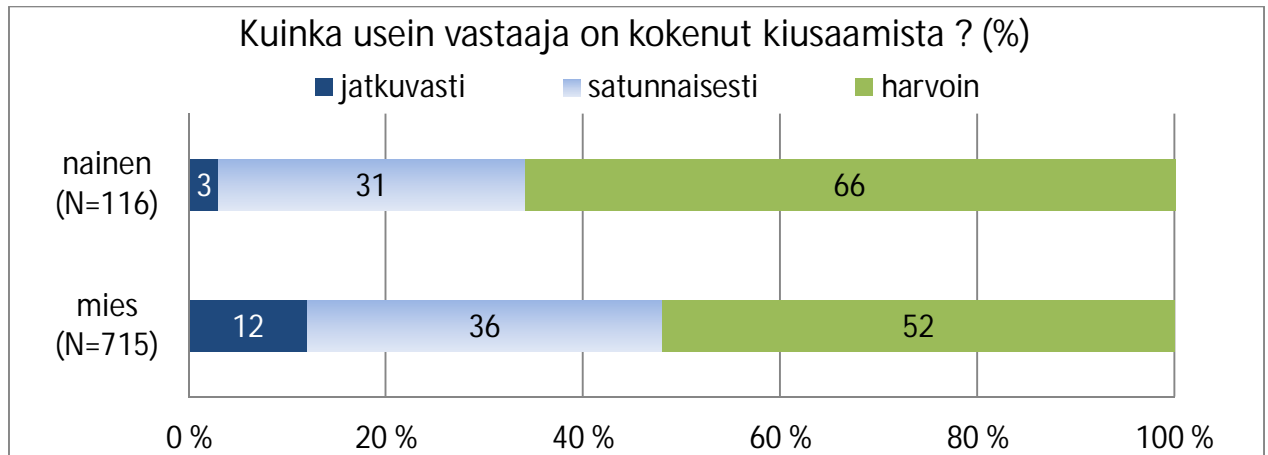


Kuvio 6.3. Kiusaamisen tavallisimmat syyt tällaista kohtelua kokeneilla varusnaisilla ja -miehillä

Fyysinen kunto mainitaan epäasiallisen kohtelun syynä usein sekä eriarvoisessa kohtelussa (luku 5) että kiusaamisessa. Asiantuntija-aineistossa pohdittiin, miten fyysiseen kuntoon liittyvät tilanteet voivat aiheuttaa kielteistä kohtelua. Yhtenä mahdollisuutena nähtiin se, että joukkueittain toteutettavissa liikuntaharjoituksissa ja ryhmätaitokilpailuissa huonompikuntoisen vaikutus joukkueen lopputulokseen voi synnyttää kiusaamista. Lisäksi nähtiin, että palvelusta suorittavien oppimistahti on erilainen eikä heikompien ohjaamiseen jää aina riittävästi aikaa. Harjoitusten oikeaan toteuttamiseen liittyy ryhmävastuun korostaminen ja se, että kouluttajat seuraavat itse koulutustilanteita, ohjeistavat ja valvovat.

Kiusaamisen syiden tarkastelussa ehkä yllättävää oli se, että myös varusmiehistä kymmenen prosenttia koki sukupuolen kiusaamisen syynä. Lisäksi kohdan ”kiusattu muun syyn takia” valitsi 44 prosenttia varusnaisista ja 56 prosenttia varusmiehistä. Useamman kuin yhden syyn perusteella kiusaamista ilmoitti kokeneensa varusnaisista 77 prosenttia ja varusmiehistä 54 prosenttia.

Miehet olivat kokeneet jatkuvaa kiusaamista naisia useammin. Kiusaamista kokeneista varusnaisista 97 prosenttia ilmoitti kiusaamista tapahtuneen joko harvoin tai satunnaisesti ja vain kolme prosenttia jatkuvasti. Miehistä 88 prosenttia ilmoitti kokeneensa kiusaamista harvoin tai satunnaisesti ja 12 prosenttia jatkuvasti (vrt. eriarvoisen kohtelun tiheys luvussa 5). (kuvio 6.4)

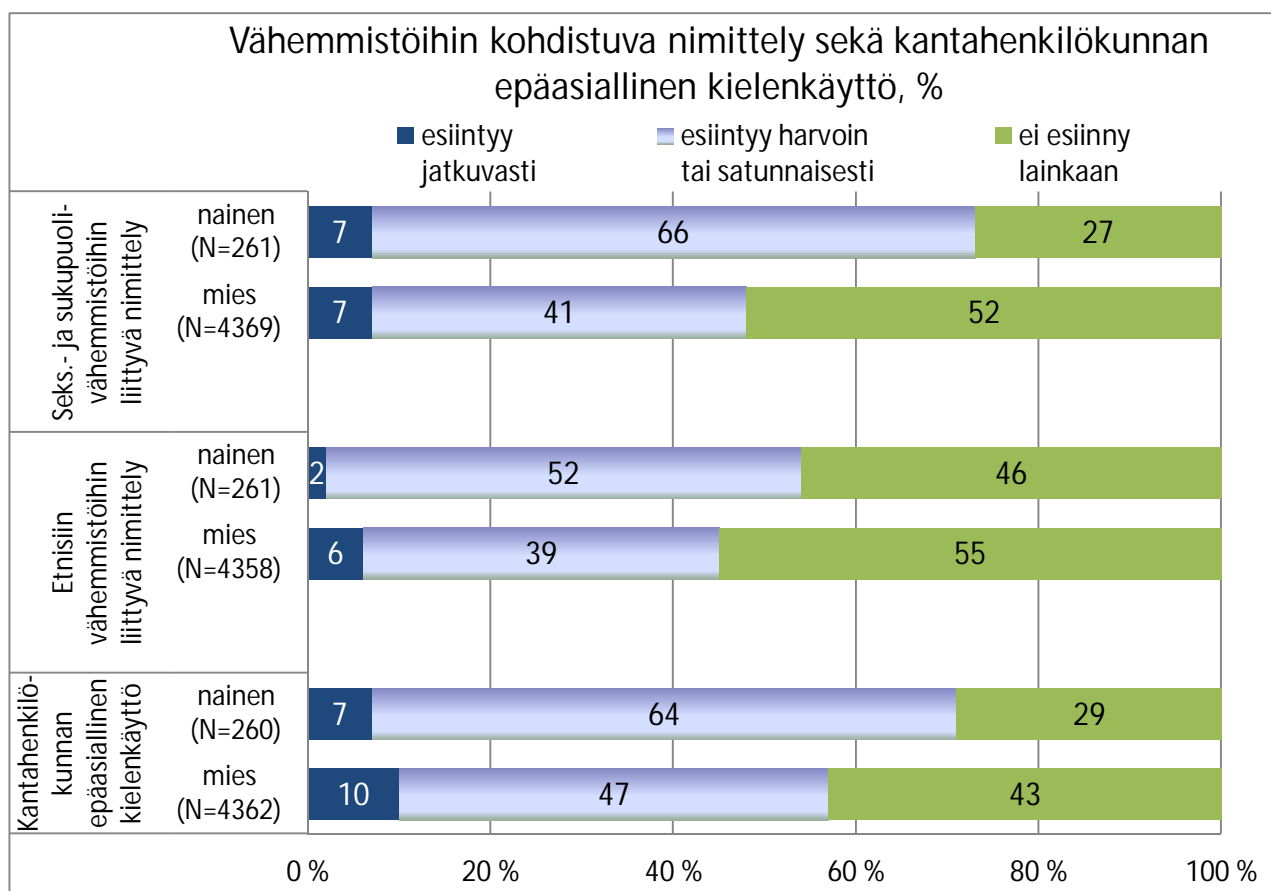


Kuvio 6.4. Kiusaamiskokemusten toistuvuus varusnaisilla ja -miehillä.

Vähemmistöihin kohdistuva nimittely ja kantahenkilökunnan epäasiallinen kielenkäyttö

Kyselyssä selvitettiin, esiintyykö vastaajan kokemuksen mukaan varuskunnassa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin sekä etnisiin vähemmistöihin liittyvää nimittelyä ja kuinka usein tällaista tapahtuu. Lisäksi kysyttiin vastaajan kokemuksia kantahenkilökunnan epäasiallisesta kielenkäytöstä.

Sekä varusnaiset että varusmiehet katsoivat vähemmistöihin kohdistuvaa *jatkuvaa* nimittelyä esiintyvän varsin vähän, samoin kantahenkilökunnan epäasiallista kielenkäyttöä. Enemmistö oli kuitenkin havainnut *satunnaista* nimittelyä ja epäasiallista kielenkäyttöä varuskunnassa palveluksensa aikana. Naiset (52–66 prosenttia) kokivat miehiä (39–47 prosenttia) yleisemmin yksikössään esiintyvän harvoin tai satunnaisesti tapahtuvaa nimittelyä tai epäasiallista kielenkäyttöä. Lisäksi miehet katsoivat naisia useammin, ettei nimittelyä tai epäasiallista kielenkäyttöä esiinny lainkaan. (kuvio 6.5)



Kuvio 6.5. Vähemmistöihin kohdistuva nimittely sekä kantahenkilökunnan epäasiallinen kielenkäyttö varusnaisilla ja -miehillä.

Yhteenveto

Kiusaamista oli kokenut palvelusaikanaan 56 prosenttia varusnaisista ja 32 prosenttia varusmiehistä. Yleisimmät kiusaamisen tavat olivat varusnaisilla epäystävällinen kohtelu (46 prosenttia), perättömät huhut ja nimittely (28 prosenttia) sekä porukan ulkopuolelle jättäminen (24 prosenttia). Varusmiehillä yleisimmät kiusaamisen tavat olivat nimittely (23 prosenttia), epäystävällinen kohtelu (22 prosenttia) ja ilkeämieliset kepposet (14 prosenttia).

Varusnaisista yli 90 prosenttia ja -miehistä 80 prosenttia ilmoitti kokeneensa kiusaamista palveluksen ulkopuolella. Yli 60 prosenttia kiusaamista kokeneista nais- ja miesvastaajista koki kiusaamista useamman kuin yhden vertaisen taholta. Naiset ilmoittivat kiusaajien olevan useimmiten muita kuin omia tupakavereita (noin kaksi kolmasosaa ilmoitti näin). Miehistä kolmasosa ilmoitti kiusaajien olevan omia tupakavereita ja 40 prosenttia sekä omia tupakavereita että muita varusmiehiä.

Selvästi useimmin koettu kiusaamisen syy oli varusnaisilla sukupuoli (70 prosenttia) ja seuraavaksi eniten henkilökohtaiset ominaisuudet (36 prosenttia) ja fyysinen kunto (29 prosenttia). Varusmiehillä yleisimmät syyt olivat henkilökohtaiset ominaisuudet (38 prosenttia), mie-

lipiteet (33 prosenttia) ja fyysinen kunto (28 prosenttia). Lisäksi varusmiehistä noin 10 prosenttia katsoi syiksi uskonnon, äidinkielen, etnisen taustan, iän tai sukupuolen.

Kiusaamisen ilmoitti olevan jatkuvaa kolme prosenttia varusnaisista ja 12 prosenttia varusmiehistä (vrt. eriarvoinen kohtelu, jonka ilmoitti olevan jatkuvaa 15 prosenttia miehistä ja kuusi prosenttia naisista).

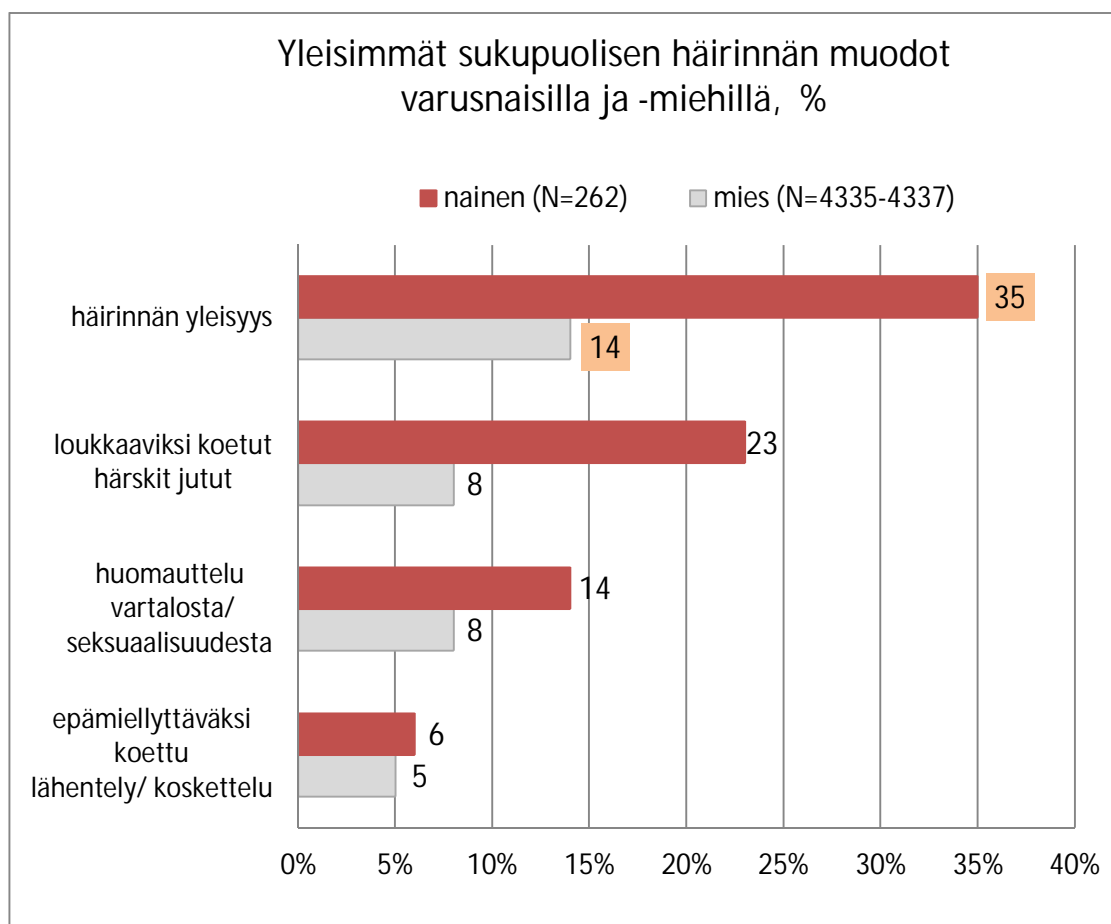
Vähemmistöihin kohdistuvaa jatkuvaa nimittelyä ja kantahenkilökunnan epäasiallista kielenkäyttöä sekä varusnaiset että -miehet katsoivat esiintyvän varsin vähän. Naiset kokivat miehiä useammin yksikössään esiintyvän harvoin tai satunnaisesti tapahtuvaa nimittelyä tai epäasiallista kielenkäyttöä. Vastaavasti miehet vastasivat naisia useammin, ettei nimittelyä tai epäasiallista kielenkäyttöä esiinny lainkaan.

7. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Luvussa tarkastellaan yleisimpiä häirinnän muotoja, koetun häirinnän eri tahoja sekä häirinnän jatkuvuutta. Kaikkia häirinnän muotoja ei ole esitetty, koska suurimman osan niistä valitsi vain harva nais- tai miesvastaaja¹⁰.

Häirinnän eri muodot ja häirinnän tahot

Häirintää ilmoitti kokeneensa varusnaisista 35 prosenttia ja -miehistä 14 prosenttia. Selvästi yleisimmät häirinnän muodot olivat varusnaisilla loukkaaviksi koetut härskit jutut ja huomauttelu vartalosta tai seksuaalisuudesta. Nämä olivat myös varusmiesten yleisimmät kokevat häirinnän muodot, mutta ne olivat miehillä selvästi harvinaisempia kuin naisilla. Kolmanneksi eniten koettiin epämiellyttävää lähentelyä tai koskettelua, minkä oli valinnut noin viisi prosenttia varusnaisista ja -miehistä. (kuvio 7.1)

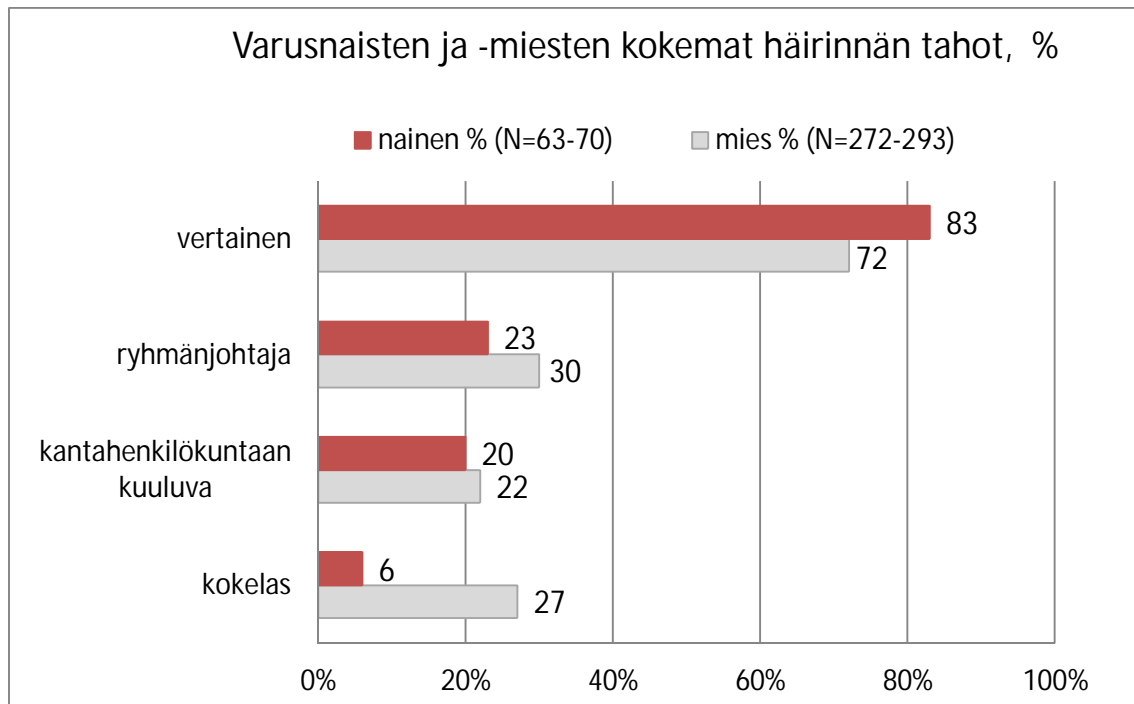


Kuvio 7.1. Yleisimmät koetut häirinnän muodot varusnaisilla ja -miehillä

¹⁰ Tässä yhteydessä esittämättä jäävät häirinnän muodot olivat: loukkaavat kuvat tai muu materiaali, loukkaavat viestit ja yhteydenotot postin kautta tai sosiaalisen median tai muiden sähköisten viestintien välityksellä, häiritsevä seksin ehdottelu ja muu häirinnäksi koettu käytös.

Muita häirinnän muotoja sekä naiset että miehet ilmoittivat kokeneensa vain harvoin. Kysymyskohtaan ”Onko joku tehnyt muuta, minkä koet sukupuoliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi?” vastasi myöntävästi varusnaisista yhdeksän ja varusmiehistä neljä prosenttia. Useamman kuin yhden häirinnän muodoista valitsi 52 prosenttia häirintää kokeneista naisista.¹¹

Varusnaiset ja -miehet ilmoittivat selvästi useimmin kokeneensa häirintää vertaisen taholta, häirintää kokeneista naisista 83 ja miehistä 72 prosenttia vastasi näin.¹² (kuvio 7.2)



Kuvio 7.2. Koetun häirinnän eri tahot varusnaisilla ja -miehillä.

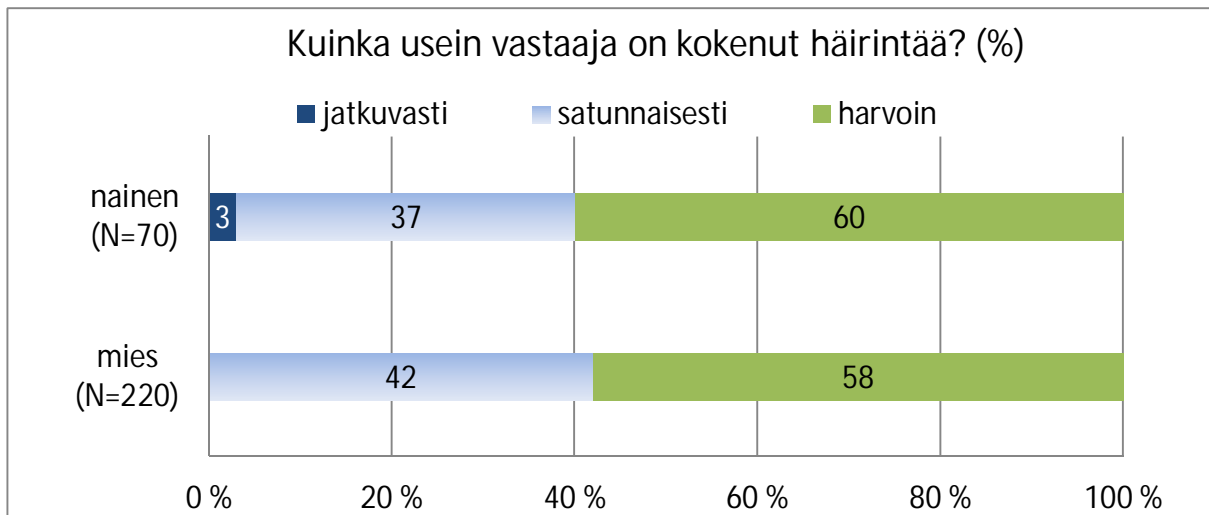
Ryhmänjohtajan taholta häirintää ilmoitti kokeneensa naisista 23 prosenttia ja miehistä 30 prosenttia. Miehet olivat kokeneet naisia enemmän häirintää kokelaan taholta (27 prosenttia, naisista kuusi prosenttia). Lisäksi kantahenkilökuntaan kuuluvan taholta häirintää oli kokenut varusnaisista 20 ja varusmiehistä 22 prosenttia. Tosin tässäkin tarkastelussa on muistettava, että monet häirintää kokeneet naiset ja miehet jättivät vastaamatta tähän kysymykseen samoin kuin muihin häirintää koskeviin jatkokysymyksiin.

Häirintäkokemusten tiheys

Häirintäkokemukset olivat vain harvoin toistuvia, sillä kaikki kysymykseen vastanneet varusmiehet ilmoittivat kokeneensa häirintää joko harvoin tai satunnaisesti ja myös varusnaisista lähes kaikki, 97 prosenttia. (kuvio 7.3.)

¹¹ Häirintää kokeneista varusmiehistä 56 prosenttia valitsi useamman kuin yhden häirinnän muodon. Kuitenkin 47 vastaajaa (kahdeksan prosenttia häirintää kokeneista) valitsi kaikki kahdeksan häirinnän eri muotoa. Tämä ei tunnu uskottavalta, koska häirintää kokeneista varusnaisista yksikään ei valinnut kaikkia häirinnän eri muotoja, vaikka heillä oli häirintäkokemuksia suhteellisesti tarkasteltuna miehiä enemmän.

¹² Häirintää kokeneista varusnaisista keskimäärin noin neljäsosa ja -miehistä yli puolet jätti vastaamatta lomakkeen häirintää koskeviin jatkokysymyksiin.



Kuvio 7.3. Häirintäkokemusten toistuvuus varusnaissilla ja -miehillä.

Yhteenveto

Häirintää oli kokenut varusnaista 35 prosenttia ja varusmiehistä 14 prosenttia. Kolme yleisintä häirinnän muotoa olivat naisilla ja miehillä samat: loukkaaviksi koetut härskit jutut (naiset 23 ja miehet 8 prosenttia), huomauttelu vartalosta tai seksuaalisuudesta (naiset 14 ja miehet 8 prosenttia) sekä epämiellyttäväksi koettu lähentely tai koskettelu (naiset 6 ja miehet 5 prosenttia). Muita häirinnän muotoja valittiin vain harvoin.

Varusnaiset ja -miehet ilmoittivat selvästi useimmin kokeneensa häirintää vertaisen taholta, häirintää kokeneista naisista 83 ja miehistä 72 prosenttia vastasi näin. Ryhmänjohtajan taholta häirintää ilmoitti kokeneensa naisista 23 prosenttia ja miehistä 30 prosenttia. Lisäksi miehet ilmoittivat varsin usein kokeneensa häirintää kokelaan taholta (27 prosenttia). Kantahenkilökuntaan kuuluvan taholta häirintää oli kokenut varusnaista 20 ja -miehistä 22 prosenttia.

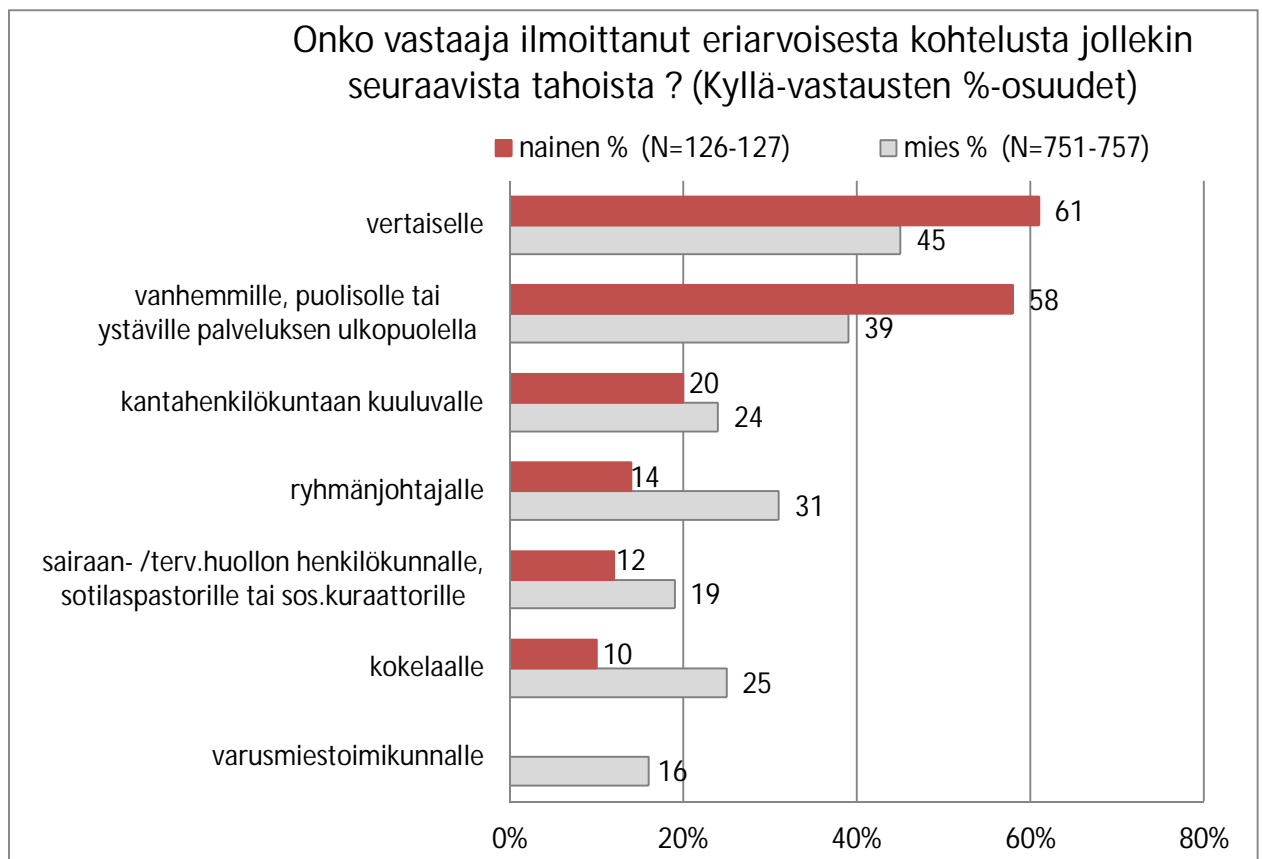
Häirintä oli vain harvoin jatkuvaa, sillä varusmiehistä ei yksikään vastaaja ilmoittanut häirinnän olevan jatkuvaa ja -naistakin vain kaksi vastaajaa.

8. Kielteisistä kokemuksista ilmoittaminen

Tässä luvussa käsitellään eriarvoisesta kohtelusta, kiusaamisesta ja häirinnästä ilmoittamista eli niitä tahoja, joille varusnaiset ja -miehet ilmoittivat kielteisistä kokemuksistaan. Lisäksi tarkastellaan, kuinka moni eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokenut vastaaja oli yleensäkin ilmoittanut kohtelusta ainakin yhdelle taholle ja oliko ilmoittamisesta saatu apua sekä sitä, kuinka suuri osa ei ollut ilmoittanut tällaisesta kohtelusta yhdellekään taholle.

Eriarvoinen kohtelu

Sekä naiset että miehet ilmoittivat eriarvoista kohtelusta useimmin kohtelusta vertaiselle tai vanhemmille, puolisolle tai ystävälle palveluksen ulkopuolella. Naiset ilmoittivat vähiten eriarvoisesta kohtelusta varusmiestoimikunnalle (ei yksikään vastaaja) tai kokelaalle. Miehet ilmoittivat vähiten eriarvoisesta kohtelusta varusmiestoimikunnalle sekä terveydenhuollon henkilökunnalle, sotilaspastorille tai sosiaalikäyttäjälle. (kuvio 8.1)



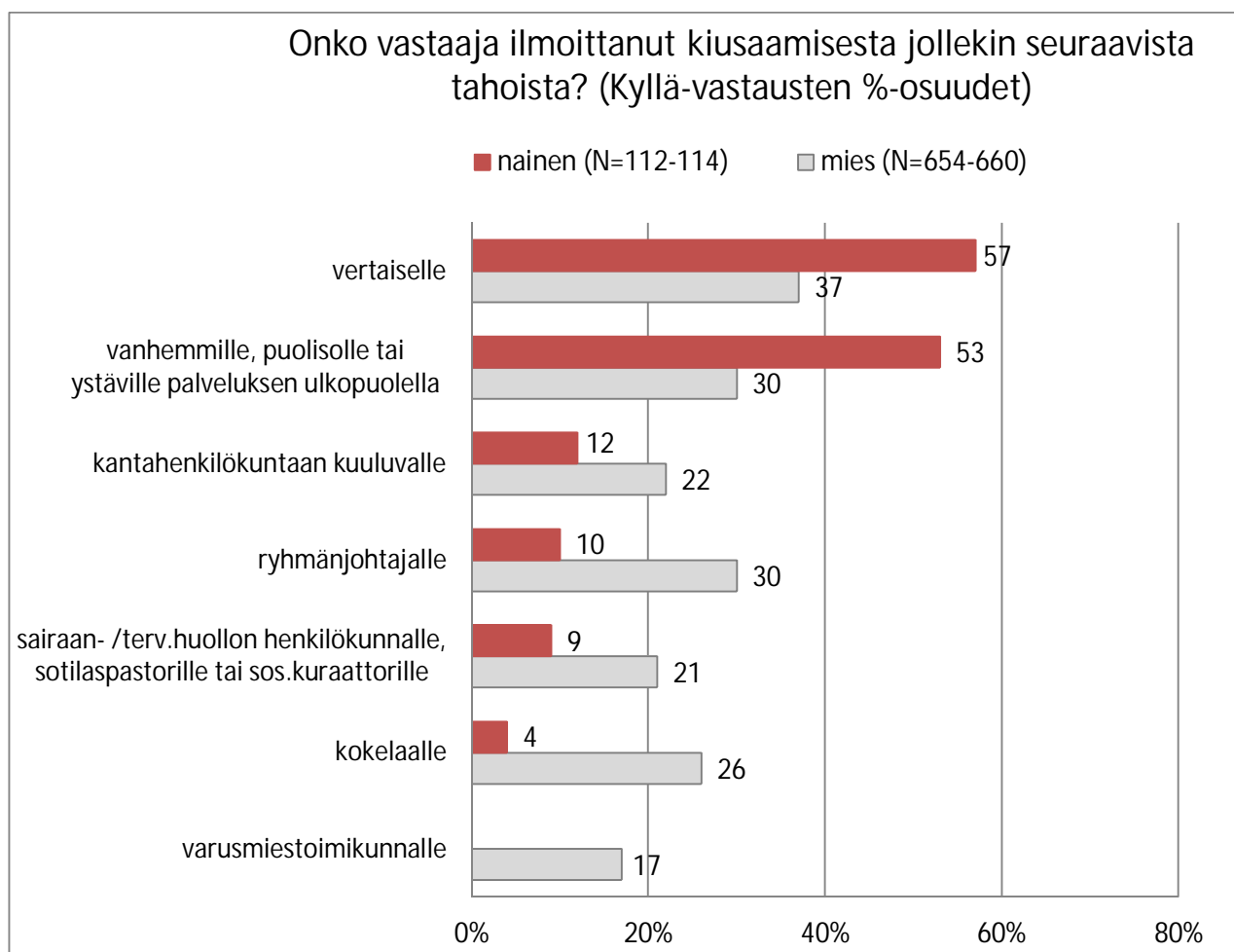
Kuvio 8.1. Varusnaisten ja -miesten eriarvoisesta kohtelusta ilmoittaminen eri tahoille

Vertaiselle ilmoittaneista naisista 40 prosenttia ja miehistä 30 prosenttia koki saaneensa apua. Läheisille palveluksen ulkopuolella ilmoittaneista naisista 37 prosenttia ja miehistä 29 pro-

senttia koki saaneensa apua.¹³. Kokelaalle tai ryhmänjohtajalle miehet ilmoittivat naisia useammin: kokelaalle ilmoitti varusmiehistä 25 prosenttia ja ryhmänjohtajalle 31 prosenttia vastaajista. Kokelaalle tai ryhmänjohtajalle ilmoittaneista apua koki saaneensa noin viidennes.

Kiusaaminen

Myös kiusaamisesta ilmoitettiin useimmin vertaiselle tai läheisille palveluksen ulkopuolella. Näitä lukuun ottamatta miehet ilmoittivat kiusaamisesta eri tahoille aktiivisemmin kuin naiset. Varusmiehet ilmoittivat kiusaamisesta varsin usein myös kokelaalle, kantahenkilökuntaan kuuluvalla sekä terveydenhuollon henkilökunnalle, sotilaspastorille tai sosiaalikirjailijalle. Lisäksi varusmiestoimikunnalle ilmoitti 17 prosenttia kysymykseen vastanneista varusmiehistä, kun naisvastaajat eivät ilmoittaneet kiusaamisesta tälle taholle lainkaan. (kuviot 8.2)



Kuvio 8.2. Varusnaisten ja -miesten kiusaamisesta ilmoittaminen eri tahoille.

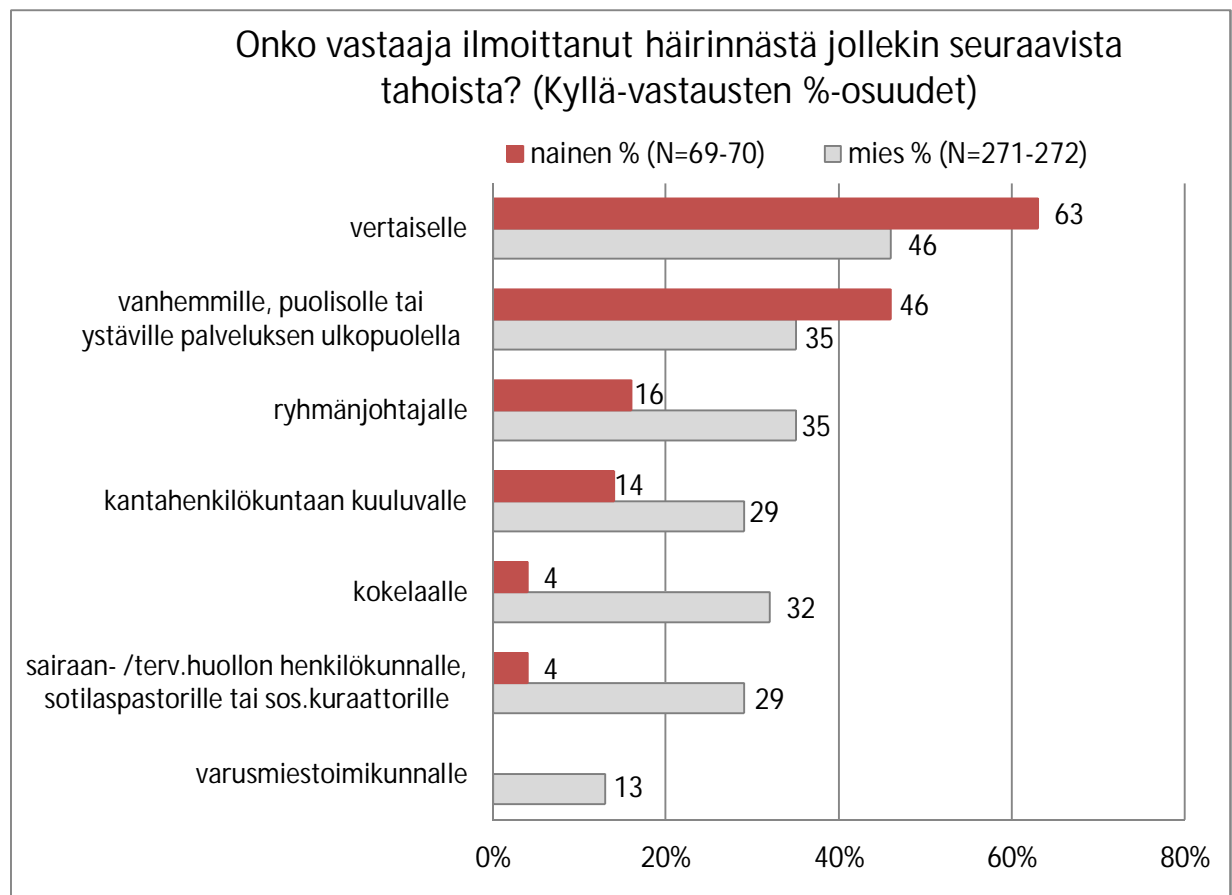
Vertaiselle palveluksessa tai läheisille palveluksen ulkopuolelle ilmoittaneista naisista 42 prosenttia koki saaneensa apua. Vastaukset kiusaamisesta ilmoittamista koskeviin kysymyksiin olivat näin ollen varusnaissilla hyvin samankaltaiset kuin eriarvoisesta kohtelusta ilmoittami-

¹³ Luvut on laskettu kyseisille tahoille ilmoittaneista. Esimerkiksi varusnaissista vertaiselle ilmoitti 78 vastaajaa, joista apua koki saaneensa 31 vastaajaa eli 40 prosenttia kyseiselle taholle ilmoittaneista.

sen tapauksessa. Vertaiselle ilmoittaneista miehistä apua katsoi saaneensa 32 prosenttia ja vanhemmille, puolisolle tai ystäville palveluksen ulkopuolella ilmoittaneista 38 prosenttia. Kokelaalle tai ryhmänjohtajalle ilmoittaneista apua koki saaneensa noin viidennes ja kantahenkilökuntaan kuuluvalla ilmoittaneista noin neljännes. Lisäksi terveydenhuollon henkilökunnalle, sotilaspastorille tai sosiaalikirjastoille ilmoittaneista apua koki saaneensa noin viidennes ja varusmiestoimikunnalle ilmoittaneista noin neljännes.

Häirintä

Häirinnästäkin ilmoitettiin yleisimmin joko vertaiselle tai läheisille palveluksen ulkopuolella. Häirinnästä ilmoittamisen tahot on kuvattu kuviossa 8.3. Naiset ilmoittivat häirinnästä vertaiselle hieman tyypillisemmin kuin eriarvoisesta kohtelusta tai kiusaamisesta, kun taas palveluksen ulkopuolisille ilmoitettiin hiukan harvemmin. Miesten kohdalla näin ei ollut. Naisista kolmanneksi tyypillisimmin ilmoitettiin ryhmänjohtajalle, kuitenkin ilmoittaminen oli puolet harvinaisempaa miehiin verrattuna. Samoin kuin kiusaamisesta, miehet ilmoittivat häirinnästä sekä ryhmänjohtajalle että kokelaalle naisia useammin. Lisäksi varusmiehet ilmoittivat usein häirinnästä myös kanta- ja terveydenhuollon henkilökunnalle, sotilaspastorille tai sosiaalikirjastoille. Naiset eivät ilmoittaneet varusmiestoimikunnalle häirinnästä lainkaan.



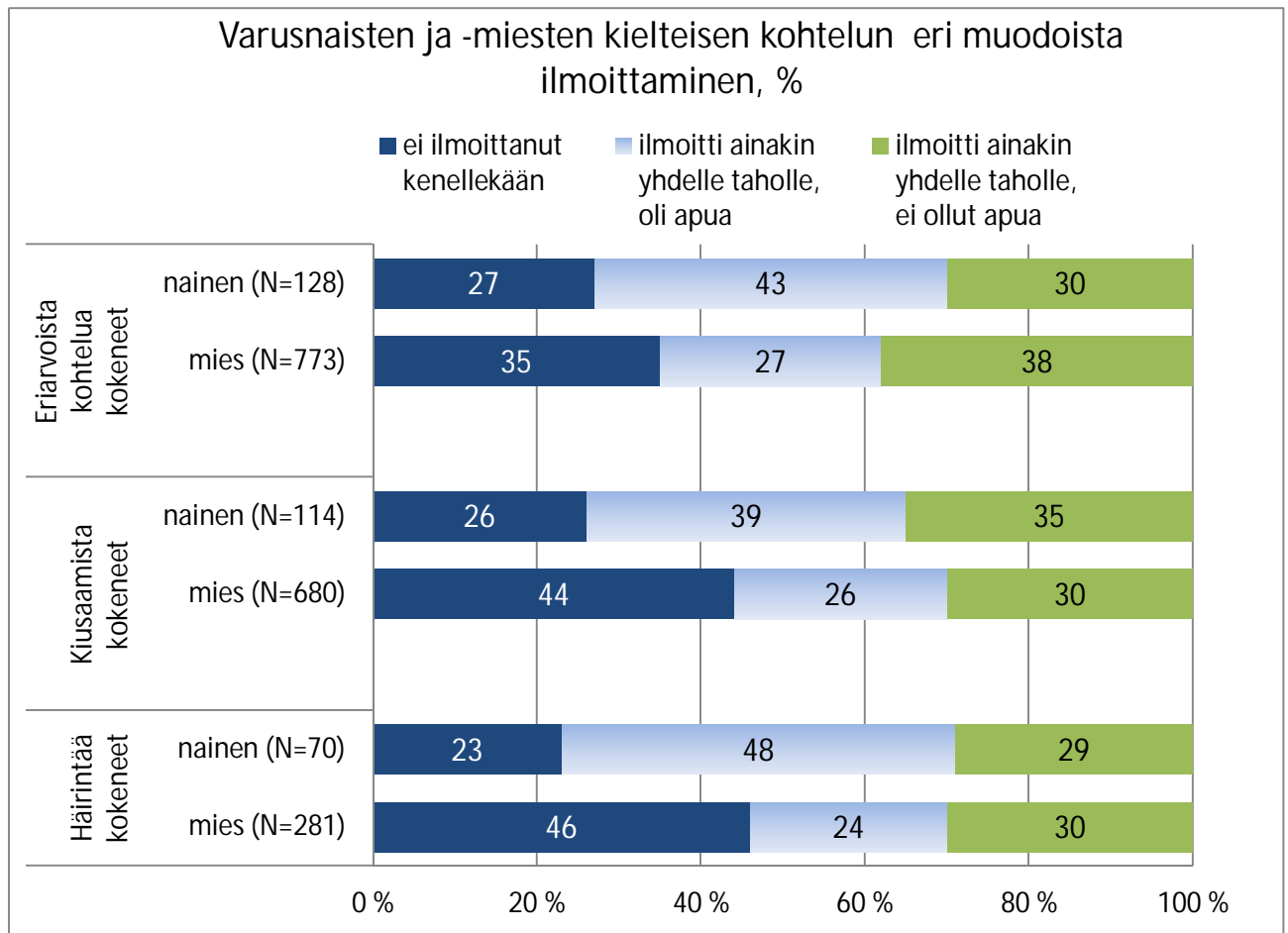
Kuvio 8.3. Varusnaisten ja -miesten häirinnästä ilmoittaminen eri tahoille (kyllä-vastausten prosenttiosuudet)

Vertaiselle tai läheisille palveluksen ulkopuolella ilmoittaneista naisista yli puolet ja miehistä runsas neljäsosa koki saaneensa apua. Koska muille tahoille ilmoittaneita tahoja oli naisilla vähän, on ilmoittamisesta koitunut apu tarkasteltu vain miesten osalta. Ryhmänjohtajalle tai kokelaalle ilmoittaneista miehistä apua koki saaneensa vähän alle neljännes ja kantahenkilökuntaan kuuluvalla ilmoittaneista noin kolmannes. Lisäksi terveydenhuollon henkilökunnalle, sotilaspastorille tai sosiaalikäyttäjille ilmoittaneista apua koki saaneensa noin neljännes miehistä.

Ilmoittamiskäytäntöjen vertailu

Eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneista naisista suurimman ryhmän muodostivat ne, jotka olivat ilmoittaneet ainakin yhdelle taholle ja saaneet apua. Miehistä nämä muodostivat sitä vastoin pienimmän vastaajaryhmän, noin neljännes kielteisistä kohtelua kokeneista. Kuviossa 8.4 on esitetty kootusti varusnaisten ja -miesten ilmoittaminen kielteisistä kokemuksista. Kiusaamista ja häirintää kokeneista varusmiehistä suurimman vastaajaryhmän muodostivat ne, jotka eivät ilmoittaneet tällaisesta kohtelusta yhdellekään taholle ja eriarvoista kohtelua kokeneista varusmiehistä ne, jotka olivat ilmoittaneet ainakin yhdelle taholle, mutta eivät olleet kokeneet saaneensa apua. Kielteisistä kohtelua kokeneista varusnaisista keskimäärin noin neljännes ei ollut hakenut apua yhdeltäkään taholta. Niiden varusnaisten ja -miesten osuudet, jotka olivat hakenut apua ainakin yhdeltä taholta, mutta eivät kokeneet saaneensa apua, olivat suunnilleen samat kaikissa kielteisen kohtelun eri muodoissa (29–38 prosenttia eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneista naisista ja miehistä).

On myös todettava, että vaikka miehet ilmoittivat kielteisestä kohtelusta ryhmänjohtajalle, kokelaalle, kantahenkilökuntaan kuuluvalla sekä terveydenhuollon henkilöstölle ym. useammin kuin naiset, niin tästä huolimatta kokonaan ilmoittamatta jättäneitä oli paljon. Tämä tarkoittaa sitä, että kielteisestä kohtelusta ilmoittaneet varusmiehet ilmoittivat tällaisesta kohtelusta useammalle eri taholle samanaikaisesti, mutta silti varsin suuri osa jätti kokonaan ilmoittamatta.



Kuvio 8.4. Varusnaisten ja -miesten eriarvoisesta kohtelusta, kiusaamisesta ja häirinnästä ilmoittaminen.

Kielteisten kokemusten toistuvuus vaikutti miehillä siten, että eriarvoista kohtelua tai kiusaamista jatkuvasti kokeneista molemmista ryhmistä noin neljännes ei ilmoittanut yhdellekään taholle ja vastaavasti noin kolme neljästä ilmoitti ainakin yhdelle taholle. Kuitenkin sekä eriarvoisesta kohtelusta että kiusaamisesta ilmoittaneista noin puolet koki, että ilmoittamisesta ei ollut apua. Naisista vastaavaa vertailua ei voinut tehdä, koska he ilmoittivat huomattavasti varusmiehiä harvemmin kielteisten kokemusten olevan luonteeltaan jatkuvaa.

Yhteenveto

Sekä varusnaiset että -miehet ilmoittivat useimmin eriarvoisesta kohtelusta vertaiselle tai vanhemmille, puolisolle tai ystäville palveluksen ulkopuolella. Naiset kokivat saaneensa apua useammin kuin miehet. Miehet ilmoittivat naisia useammin ryhmänjohtajalle tai kokelaalle.

Myös kiusaamisesta naiset ilmoittivat useimmin vertaiselle tai vanhemmille, puolisolle tai ystäville palveluksen ulkopuolella. samoin varusmiehet ilmoittivat useimmin vertaiselle ja toiseksi useimmin vanhemmille, puolisolle tai ystäville palveluksen ulkopuolella sekä ryhmänjohtajalle. Naiset kokivat saaneensa apua miehiä useammin. Myös kiusaamisesta miehet

ilmoittivat naisia useammin ryhmänjohtajalle tai kokelaalle. Samoin myös häirinnästä sekä varusnaiset että -miehet ilmoittivat eniten joko vertaiselle tai vanhemmille, puolisolle tai ystäville palveluksen ulkopuolella. Miehet ilmoittivat kuitenkin varsin usein myös muille tahoille kuten kokelaalle, ryhmänjohtajalle, kantahenkilökuntaan kuuluvalla tai varusmiestoimikunnalle. Samoin kuin eriarvoisesta kohtelusta ja kiusaamisesta ilmoittamisessa, naiset kokivat saaneensa miehiä useammin apua ja naiset ilmoittivat häirinnästä miehiä harvemmin ryhmänjohtajalle tai kokelaalle.

Eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneista naisista suurimman ryhmän muodostivat ne, jotka olivat ilmoittaneet ainakin yhdelle taholle ja kokeneet myös saaneensa apua (39–48 prosenttia vastaajista), varusmiehistä nämä puolestaan muodostivat kaikissa kielteisen kohtelun muodoissa pienimmän ryhmän (24–27 prosenttia vastaajista). Kaikissa kielteisen kohtelun muodoissa 35–46 prosenttia varusmiehistä ja varusnaisista noin neljännes ei ilmoittanut yhdellekään taholle.

9. Kielteisten kokemusten yhteydet kokemuksiin vastaajan palvelusajasta

Luvussa käsitellään kootusti varusnaisten ja -miesten syrjintä, kiusaamis- ja häirintäkokemuksia sekä niiden yhteyksiä valittuihin lomakkeen kysymyskohtiin. Ensin tarkastellaan varusnaisten ja -miesten arvioita siitä, miten he kokivat varusmiespalvelusaikansa ja sen jälkeen tarkastellaan varusmiesten kielteisten kokemusten suhdetta vastaajan arvioihin siitä, miten he olivat kokeneet palvelusaikansa. Varusnaisille tarkastelua ei tehty, koska vain noin kaksi prosenttia naisvastaajista ilmoitti kokeneensa palvelusaikansa kielteisenä.

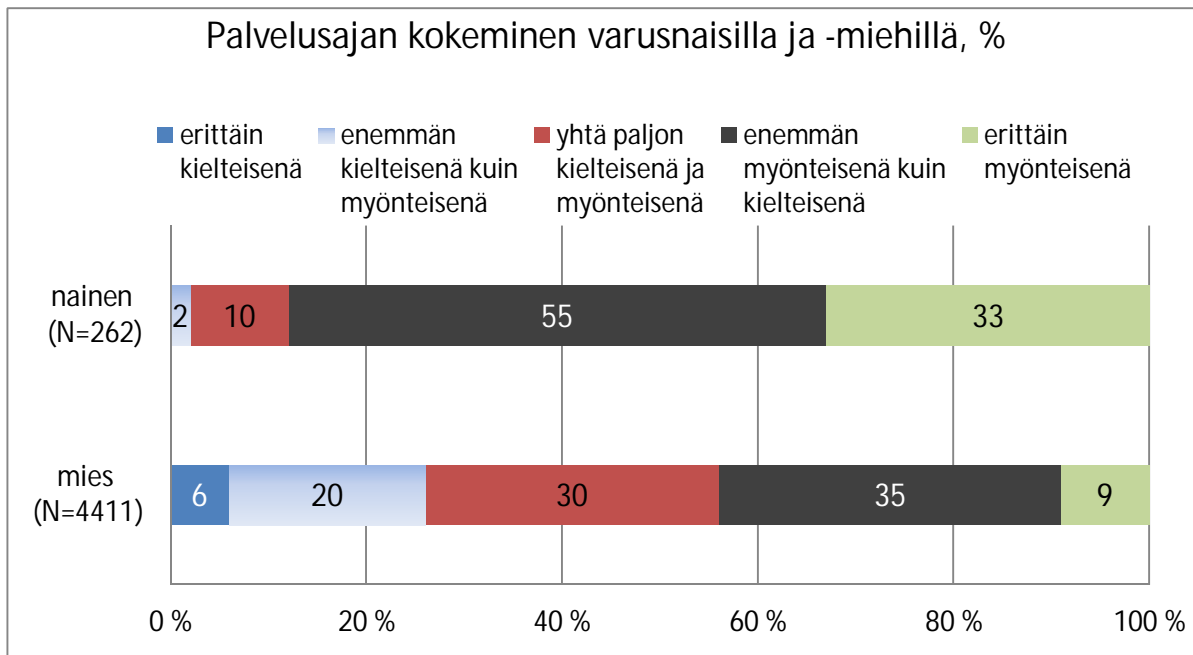
Luvussa selvitetään myös kielteisten kokemusten yleisyyttä miehistöön kuuluvilla ja varusmiesjohtajilla sekä sitä, miten kielteiset kokemukset vaikuttivat vastaajan havaitsemaan muihin vertaisiin kohdistuvaan syrjintään, kiusaamiseen tai häirintään. Samoin tarkastellaan kielteisten kokemusten yhteyttä vastaajien kokemuksiin sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeisiin. Lopuksi tarkastellaan syrjintä-, kiusaamis- ja häirintäkokemusten yhtäaikaaisuutta eli missä määrin kielteiset kokemukset kasaantuivat samoille vastaajille sekä esitetään nais- ja miesvastaajien arviot siitä, miten he olivat itse kohdelleet muita varusmiehiä palvelusaikana.¹⁴

Varusmiesajan kokeminen varusnaisilla ja -miehillä

Kyselyssä pyydettiin arviota siitä, miten vastaaja oli kokenut varusmiespalvelusaikansa. Seuraavaksi esitetään varusnaisten ja -miesten vastaukset tähän kysymyskohtaan, minkä jälkeen tarkastellaan varusmiesajan kokemista suhteessa kielteisen kohtelun kokemuksiin varusmiespalvelusaikana. Tämä tarkastelu tehtiin ainoastaan varusmiesvastaajille, koska varusnaisista vain noin kaksi prosenttia ilmoitti kokeneensa palvelusaikansa kielteiseksi.

Kuviossa 9.1 on esitetty varusnaisten ja -miesten arviot siitä, miten myönteisenä tai kielteisenä he kokivat palvelusaikansa. Jo edellä todettiin, että naisista vain noin kaksi prosenttia koki palvelusaikansa joko erittäin kielteisenä tai enemmän kielteisenä kuin myönteisenä siitä huolimatta, että heillä oli palvelusaikanaan kielteisiä kokemuksia suhteellisesti enemmän kuin miehillä. Joko myönteisenä tai enemmän myönteisenä kuin kielteisenä palveluksen näki 88 prosenttia varusnaisista ja 44 prosenttia varusmiehistä. Varusmiehistä noin neljännes näki palvelusaikansa joko erittäin kielteisenä tai enemmän kielteisenä kuin myönteisenä ja 30 prosenttia yhtä paljon kielteisenä kuin myönteisenä. Jukka Määttä on väitöstutkimuksessaan (2007, 95) päätenyt hyvin samankaltaisiin tuloksiin: varusnaisista palvelusaikansa kielteisenä oli kokenut 4,5 prosenttia ja myönteisenä 83 prosenttia. Varusmiehistä palvelusaikansa kielteisenä oli kokenut Määttän tutkimuksen mukaan 21 prosenttia ja myönteisenä 46 prosenttia (Määttän tutkimuksessa vastausten luokittelu oli tehty avokysymyksen vastausten perusteella).

¹⁴ On huomattava, että kielteisistä kokemuksista ilmoittaneiden vertailu tehtiin kaikkiin kysymykseen vastanneisiin varusnaisiin ja -miehiin. Jos vertailu olisi tehty siten, että eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneiden vastauksia olisi verrattu niihin, joilla *ei ole* tällaisia kokemuksia, erot olisivat olleet vielä suurempia.



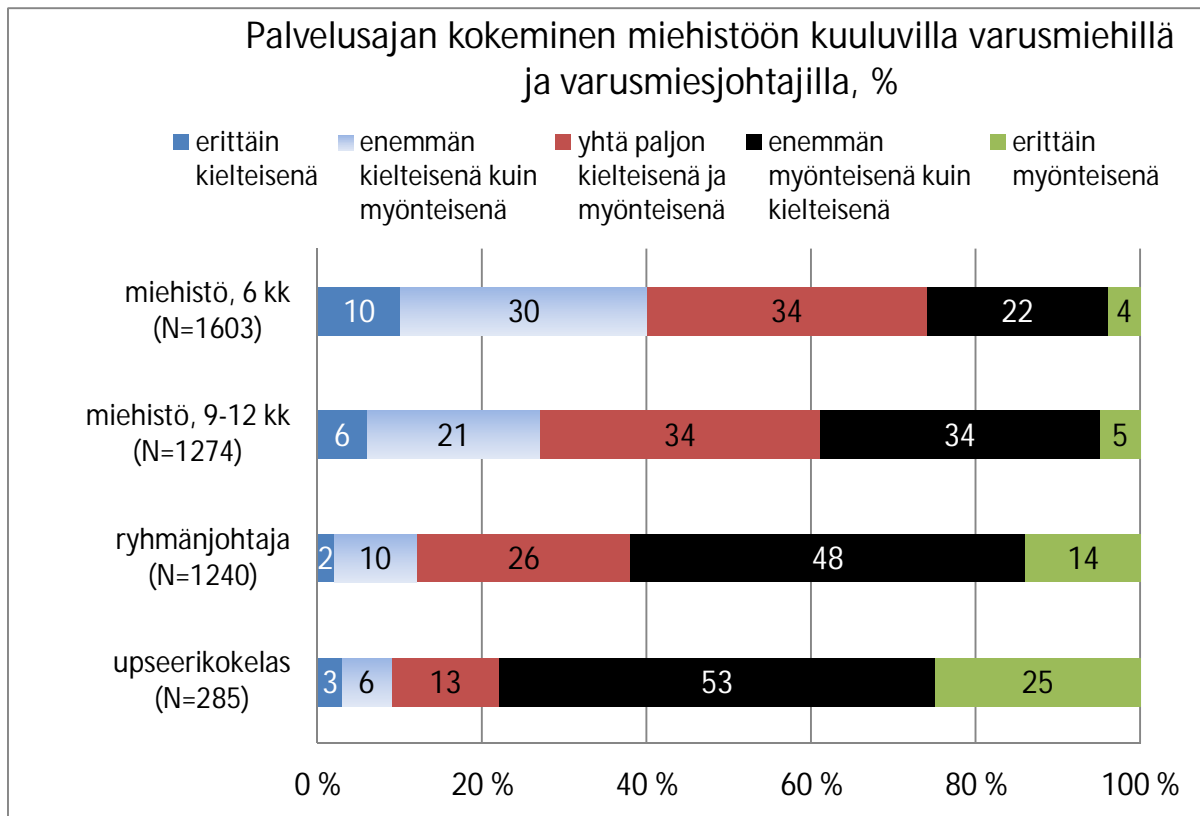
Kuvio 9.1. Palvelusajan kokeminen sukupuolen mukaan

Naisten palvelusajan kokemisessa ei ollut **miehistöön kuuluvien ja varusmiesjohtajien** välillä juurikaan eroa, sillä naisten kokemukset olivat enimmäkseen myönteisiä.¹⁵ Tosin myönteiset kokemukset vielä korostuivat johtajakoulutuksen saaneilla, sillä upseerikokelaista palvelusaikansa myönteisenä näki jopa 95 prosenttia naisvastaajista ja kielteisenä palvelusaikansa ei nähnyt yksikään upseerikokelas.¹⁶ Miehillä puolestaan palvelusajalla ja varusmiesajan kokemuksilla oli varsin selvä yhteys: kuusi kuukautta palvelleista miehistöön kuuluvista palvelusaikansa koki kielteiseksi 40 prosenttia, kun taas 12 kuukautta palvelleista miehistöön kuuluvista näin koki noin neljännes vastaajista.¹⁷ Johtajakoulutuksen saaneista palvelusaikansa kielteisenä näki vielä harvempi, sillä ryhmänjohtajista varusmiespalvelusaikansa kielteiseksi koki 12 prosenttia ja upseerikokelaista yhdeksän prosenttia. Varusmiesajan kokeminen miehistöön kuuluvilla varusmiehillä sekä varusmiesjohtajilla on esitetty kuviossa 9.2.

¹⁵ Tarkastelussa miehistöön kuuluville varusnaisille ei tehty erittelyä palvelusajan mukaan, koska lyhyen palvelusajan suorittavia oli vain vähän.

¹⁶ Tässä tarkastelussa on yhdistetty vastausluokat ”erittäin kielteisenä” ja ”enemmän kielteisenä kuin myönteisenä” sekä ”erittäin myönteisenä” ja ”enemmän myönteisenä kuin kielteisenä”.

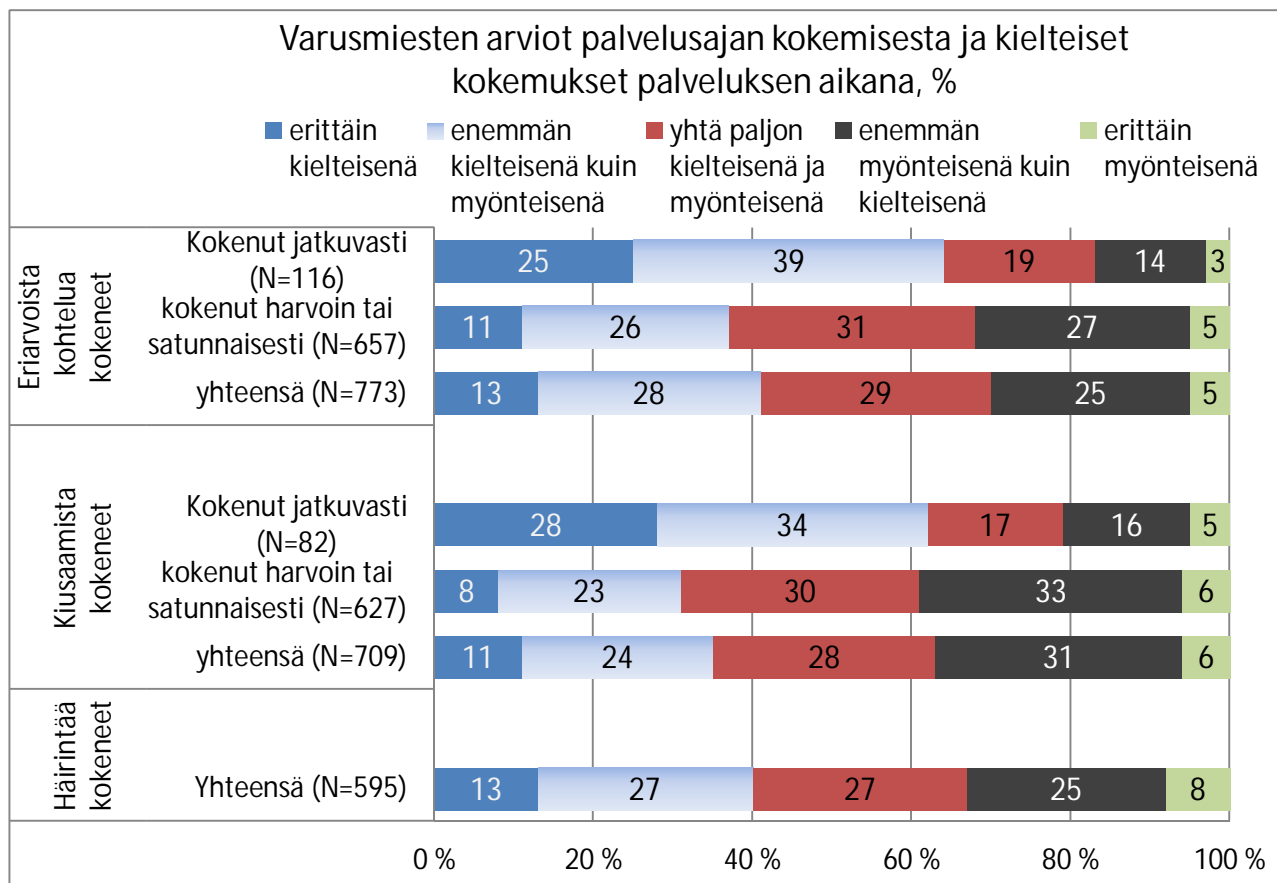
¹⁷ Tarkastelussa yhdeksän ja 12 kuukautta palvelevat varusmiehet on yhdistetty. Yhdeksän kuukautta palvelevien varusmiesten vastaukset eivät juuri poikenneet 12 kuukautta palvelevien vastauksista.



Kuvio 9.2. Palvelusajan kokeminen miehistöön kuuluvilla varusmiehillä ja varusmiesjohtajilla

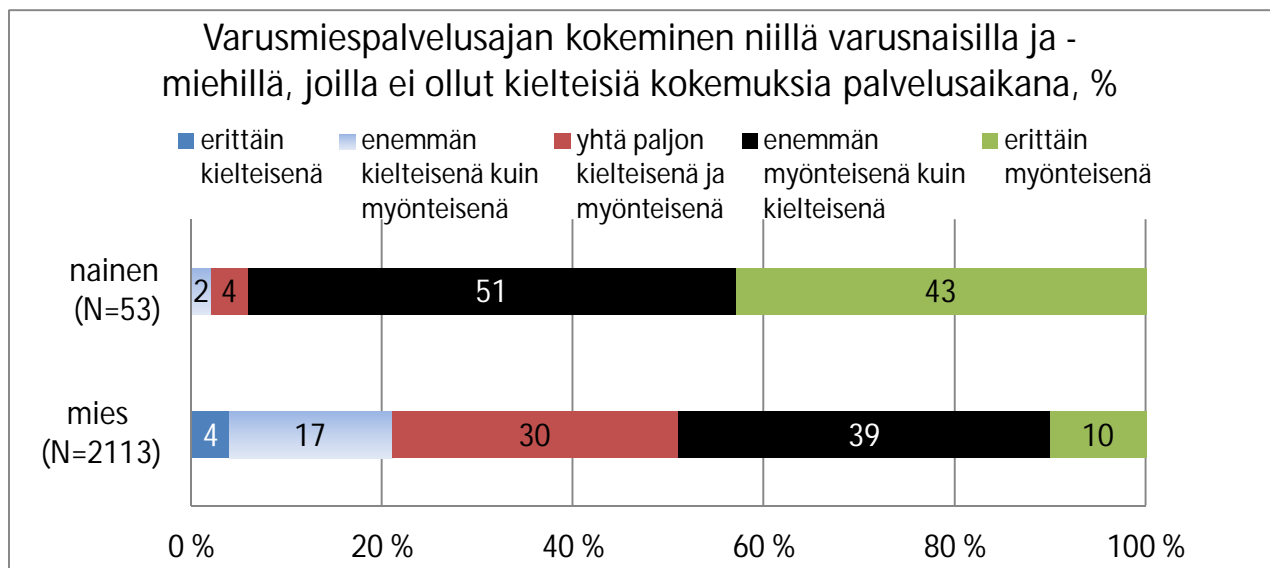
Eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneiden varusmiesvastaajien palvelusajan myönteisyyden tai kielteisyyden kokemukset on kuvattu kuviossa 9.3. Eriarvoisessa kohtelussa ja kiusaamisessa on tehty erittely sen mukaan, olivatko nämä kokemukset jatkuvia vai satunnaisia. Häirinnästä tällaista erittelyä ei tehty, koska häirintäkokemukset olivat varusmiehillä vain harvoin jatkuvia. Varusnaisista puolestaan vain harva arvioi kokemuksensa palvelusajalta kielteiseksi, eivätkä nämä positiiviset arviot näyttäneet riippuvan kielteisistä kokemuksista palvelusaikana. Vastaava vertailu jätettiin tämän vuoksi varusnaisten osalta tekemättä.

Kun kaikista varusmiesvastaajista kuusi prosenttia koki palvelusaikansa erittäin kielteisenä, niin kuvioista nähdään, että eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneista 11–13 prosenttia suhtautui palvelusaikaansa erittäin kielteisesti. Lisäksi jatkuvasti eriarvoista kohtelua tai kiusaamista kokeneista noin neljännes näki palvelusaikansa erittäin kielteisenä. Häirintää kokeneille ei voitu tehdä erittelyä kokemusten jatkuvuuden mukaan, mutta kuvioista nähdään, että yhteensä 40 prosenttia häirintää kokeneista varusmiehistä näki palvelusaikansa joko erittäin kielteisenä tai enemmän kielteisenä kuin myönteisenä (kaikista varusmiesvastaajista näin koki 26 prosenttia).



Kuvio 9.3. Varusmiesten arviot varusmiesajan kokemisesta sekä kielteiset kokemukset palvelusaikana kielteisen kohtelun jatkuvuuden mukaan

Kuviossa 9.4 on esitetty varusmiesajan kokemukset niiltä nais- ja miesvastaajilta, joilla ei ollut mitään kielteisiä kokemuksia palvelusaikanaan. Jopa 94 prosenttia naisista, joilla ei ollut kielteisiä kokemuksia, kokivat palvelusaikansa myönteisenä. Miehillä puolestaan erot kaikkiin varusmiesvastaajiin olivat vain vähäisiä.



Kuvio 9.4. Varusmiespalvelusajan kokeminen niillä varusnaisilla ja -miehillä, joilla ei ollut kielteisiä kokemuksia varusmiespalvelusaikana.

Kielteiset kokemukset miehistöön kuuluvilla ja varusmiesjohtajilla

Miehistöön kuuluvilla varusnaisilla eriarvoisen kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän kokemukset olivat suunnilleen yhtä tavallisia kuin kaikilla varusnaisilla. Miehistöön kuuluville naisille ei ole tehty erittelyä palvelusajan pituuden mukaan, koska lyhyen palvelusajan suorittavia oli vain vähän. Ryhmänjohtajat ilmoittivat kokeneensa eriarvoista kohtelua ja kiusaamista kaikkia naisvastaajia useammin. Upseerikokelaat puolestaan ilmoittivat kokeneensa eriarvoista kohtelua ja kiusaamista jonkin verran kaikkia varusnaisia harvemmin. Häirintäkokemukset olivat suunnilleen yhtä yleisiä miehistöön kuuluvilla ja varusmiesjohtajilla. Varusnaisista vain 20 prosenttia ei ollut kokenut palvelusaikanaan mitään kielteisen kohtelun eri muodoista. (taulukko 9.1)

Taulukko 9.1. Kielteisen kohtelun yleisyys sekä niiden osuudet, jotka eivät olleet kokeneet kielteistä kohtelua miehistöön kuuluvilla sekä johtajakoulutuksen saaneilla **varusnaisilla**

Vastaajan koulutusvaihe (varusnaiset)	Eriarvoinen kohtelu	Kiusaaminen	Häirintä	Ei kielteisiä kokemuksia
Miehistö (N=88)	51 % (45)	52 % (46)	36 % (32)	20 % (18)
Ryhmänjohtaja (N=132–133)	60 % (79)	61 % (81)	35 % (47)	19 % (25)
Upseerikokelas (N=39–40)	49 % (19)	46 % (18)	33 % (13)	26 % (10)
YHTEENSÄ % (N=259–261)	55 % (143)	56 % (145)	35 % (92)	21 % (53)

Miesten kielteisten kokemusten yleisyys palvelusaikana on esitetty taulukossa 9.2. Tarkastelussa on yhdistetty miehistöön kuuluvista 9 ja 12 kuukautta palvelevat. Miehillä eriarvoisen kohtelun, kiusaamisen tai häirinnän kokemukset eivät riippuneet juuri lainkaan vastaajan kou-

lutusvaiheesta. Upseerikokelaat olivat kuitenkin ilmoittaneet eriarvoisesta kohtelusta jonkin verran kaikkia varusmiesvastaajia vähemmän ja kuusi kuukautta palvelevat miehistöön kuuluvat olivat ilmoittaneet kokeneensa häirintää jonkin verran enemmän kuin 12 kuukautta palvelevat sekä johtajakoulutuksessa olevat varusmiehet. Miehistä noin puolet ei ollut kokenut mitään kielteisen kohtelun muotoja, eniten näitä oli upseerikokelaissa (56 prosenttia).

Taulukko 9.2. Kielteisen kohtelun yleisyys sekä niiden osuudet, jotka eivät olleet kokeneet kielteistä kohtelua miehistöön kuuluvilla sekä johtajakoulutuksen saaneilla **varusmiehillä**.

Vastaajan koulutusvaihe (varusmiehet)	Eriarvoinen kohtelu	Kiusaaminen	Häirintä	Ei kielteisiä kokemuksia
Miehistö, 6 kk (N=1582–1594)	30 % (486)	31 % (498)	16 % (248)	49 % (776)
Miehistö, 9–12 kk (N=1256–1262)	32 % (408)	32 % (408)	12 % (155)	46 % (579)
Ryhmänjohtaja (N=1215–1230)	29 % (355)	33 % (398)	13 % (165)	49 % (598)
Upseerikokelas (N=282–285)	23 % (66)	30 % (86)	10 % (29)	56 % (159)
YHTEENSÄ % (N=4335–4371)	30 % (1315)	32 % (1390)	14 % (597)	49 % (2112)

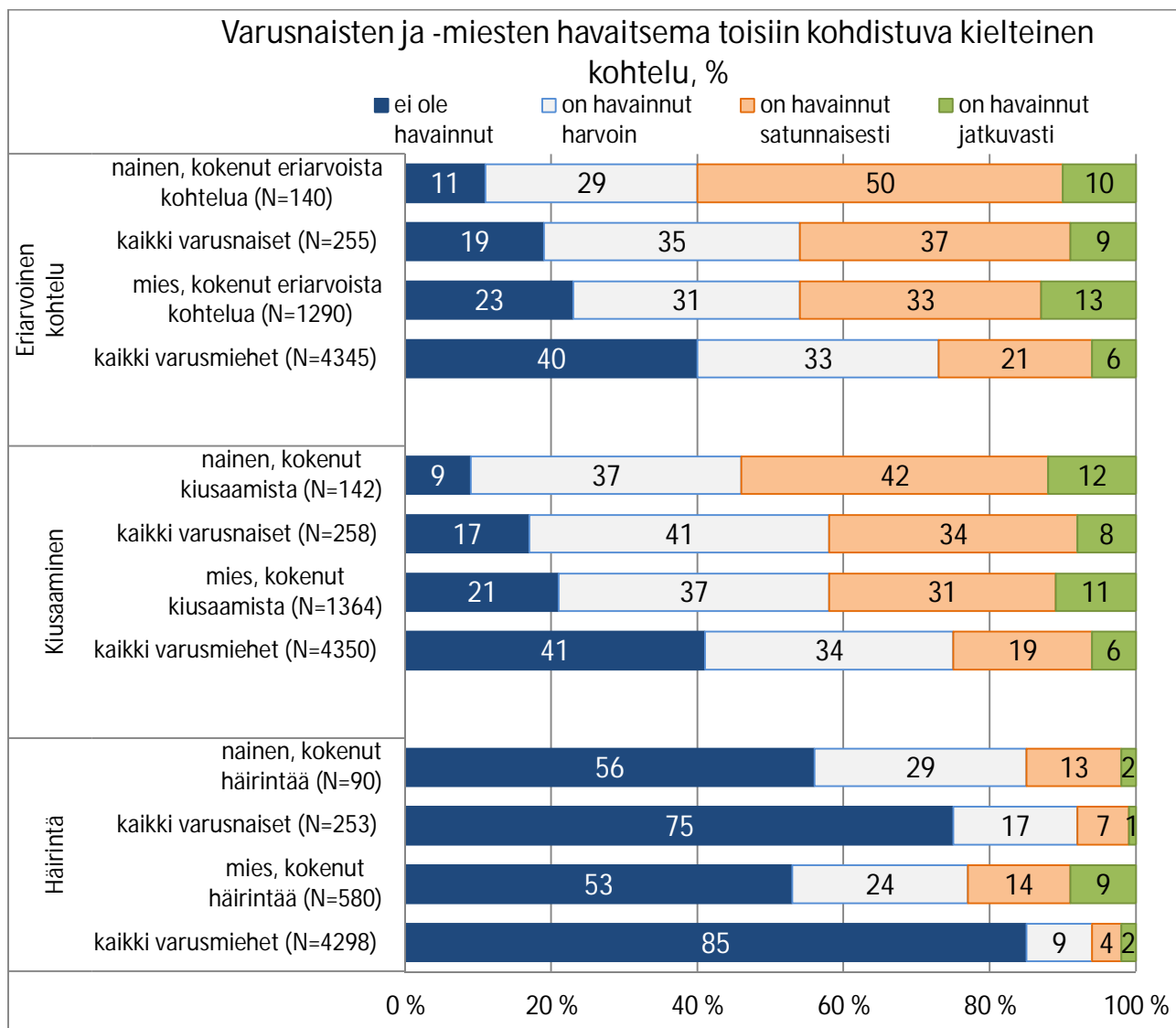
Kielteisen kohtelun havaitseminen

Kyselyssä esitettiin varusnaisille ja -miehille eriarvoista kohtelua, kiusaamista ja häirintää koskevilla osioilla kysymys, onko vastaaja havainnut tällaista vertaisiin varusmiehiin kohdistuvaa kielteistä kohtelua. Kuviossa 9.5 on esitetty varusnaisten ja -miesten vastaukset siten, että kielteistä kohtelua kokeneiden vastauksia on verrattu kaikkiin vastanneisiin.

Kaikista vastaajista varusnaiset ilmoittivat havainneensa eriarvoista kohtelua ja kiusaamista varusmiehiä useammin. Samoin eriarvoista kohtelua ja kiusaamista kokeneet varusnaiset havaitsivat useammin samanlaista toisiin kohdistuvaa kohtelua kuin tällaista kohtelua kokeneet varusmiehet. Lisäksi eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen tapauksessa ne naisvastaajat, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia, havaitsivat muihin kohdistuvaa vastaavaa kohtelua useammin kuin ne varusmiehet, joilla oli syrjintä- tai kiusaamiskokemuksia. Kuviosta nähdään myös, että eriarvoista kohtelua ja kiusaamista kokeneilla varusmiehillä ero ”ei ole havainnut” -vastauksissa oli varsin suuri verrattuna kaikkiin miesvastaajiin. Naisilla tämä ero oli jonkin verran pienempi, mutta kuitenkin voidaan sanoa, että eriarvoista kohtelua ja kiusaamista kokeneet varusnaiset ja -miehet havaitsivat toisiin varusmiehiin kohdistuvaa vastaavaa kohtelua muita useammin.

Häirinnässä naisten ja miesten vastaukset olivat melko lähellä toisiaan. Vähän alle puolet häirintää kokeneista varusnaisista ja -miehistä ilmoitti havainneensa myös toisiin kohdistuvaa

vastaavanlaista kohtelua. Sekä häirintää kokeneet naiset että miehet olivat havainneet vastaavaa vertaisiin kohdistuvaa kohtelua selvästi useammin kuin kaikki vastaajat.

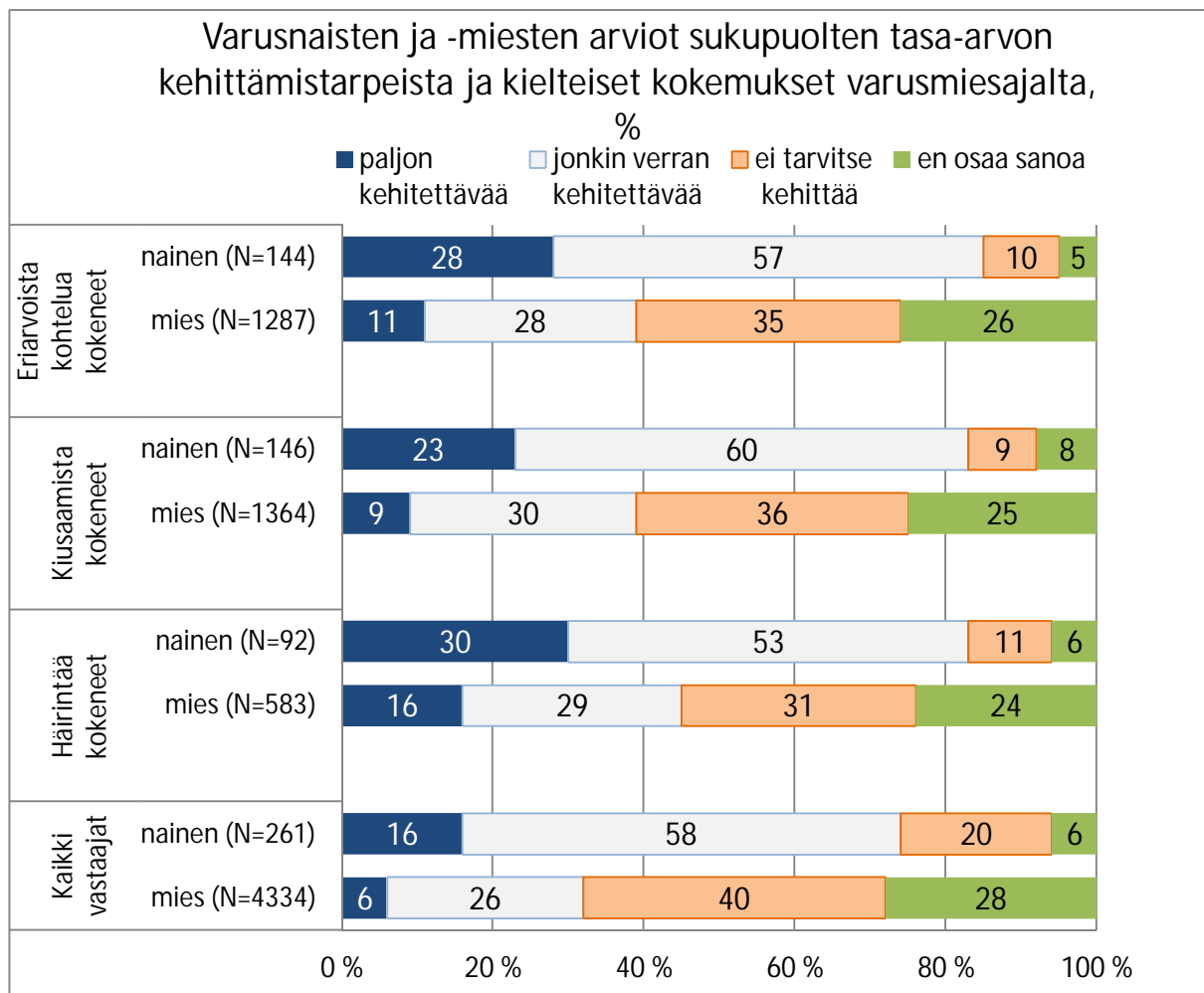


Kuvio 9.5. Varusnaisten ja -miesten havaitsema vertaisiin kohdistuva kielteinen kohtelu havaitun kohtelun tiheyden mukaan

Tarkasteltaessa omien kielteisten kokemusten vaikutusta vertaisiin kohdistuvan kielteisen kohtelun havaitsemiseen oli nais- ja miesvastaajien kesken jonkin verran eroja. Naisilla omat kielteiset kokemukset vaikuttivat vähemmän kielteisen kohtelun *jatkuvaan* havaitsemiseen eli naiset havaitsivat vertaisiin kohdistuvaa kielteistä kohtelua ylipäättään hieman herkemmin. Miehillä taas omat kielteisen kohtelun kokemukset vaikuttivat selvemmin kielteisen kohtelun *jatkuvaan* havaitsemiseen. Esimerkiksi jatkuvaa toisiin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua oli havainnut 13 prosenttia tällaista kohtelua kokeneista miehistä ja kaikista miehistä kuusi prosenttia. Samoin myös häirintää kokeneista miehistä yhdeksän prosenttia ilmoitti havainneensa jatkuvasti vertaisiin kohdistuvaa häirintää, kun taas kaikista miehistä vain kaksi prosenttia ilmoitti havainneensa jatkuvasti tällaista kohtelua.

Sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeet ja kielteiset kokemukset palvelusaikana

Seuraavaksi tarkastellaan varusnaisten ja -miesten kokemia sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistarpeita erikseen niillä vastaajilla, joilla oli kielteisiä kokemuksia varusmiespalvelun aikana. Sekä häirintää että eriarvoista kohtelua kokeneista varusnaisista vajaa kolmannes näki paljon kehitettävää sukupuolten välisessä tasa-arvossa, kun kaikkien vastanneiden varusnaisten osalta vastaava prosenttiluku oli 16. Sen sijaan ”jonkin verran kehitettävää” -vaihtoehdon sekä häirintää että eriarvoista kohtelua kokeneet naiset valitsivat suunnilleen yhtä usein kuin kaikki naisvastaajat. Vähiten eroja kaikkiin vastaajiin oli kiusaamista kokeneilla varusnaisilla ja -miehillä, tosin kiusaamista kokeneista varusnaisista yli 80 prosenttia näki sukupuolten välisessä tasa-arvossa joko paljon tai jonkin verran kehitettävää. Varusmiehillä erityisesti häirintäkokemukset näyttävät olevan yhteydessä arvioihin sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista, sillä häirintää kokeneista varusmiehistä 16 prosenttia näki sukupuolten tasa-arvossa paljon kehitettävää. (kuvio 9.6)



Kuvio 9.6. Arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista niillä varusnaisilla ja -miehillä, joilla oli kielteisiä kokemuksia varusmiespalveluksensa aikana.

Syrjintä-, häirintä- ja kiusaamiskokemusten yhtäaikaisuus

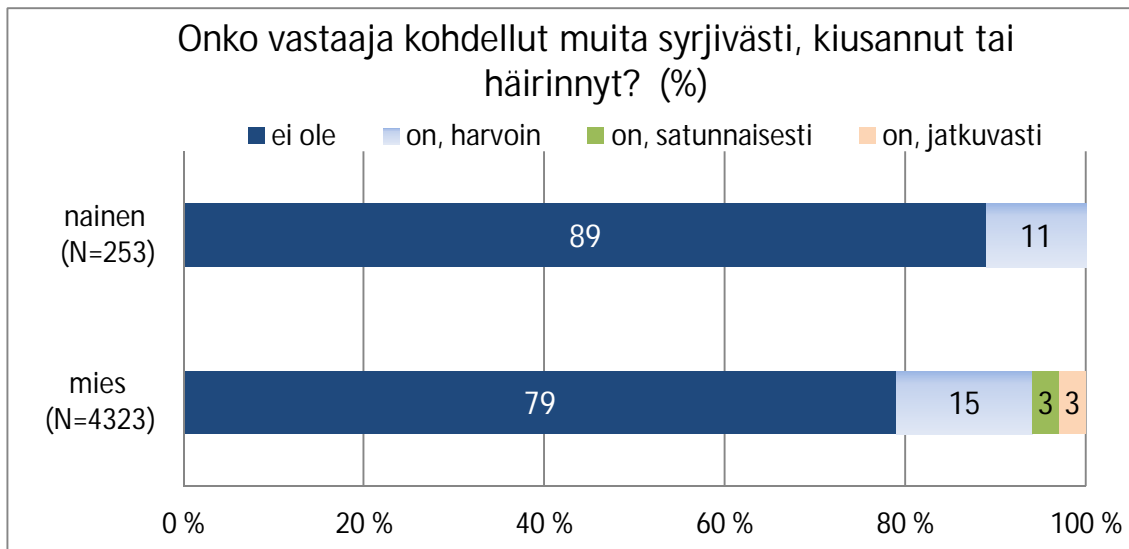
Edellä todettiin, että noin 20 prosenttia varusnaisista ja noin puolet varusmiehistä ei ollut kokenut mitään kielteisen kohtelun eri muodoista. Seuraavaksi tarkastellaan, missä määrin kielteiset kokemukset kasautuivat samoille vastaajille palvelusaikana. Kaikista varusnaisista eriarvoista kohtelua ilmoitti kokeneensa 55 prosenttia ja kiusaamista 56 prosenttia. Sekä eriarvoista kohtelua että kiusaamista ilmoitti kokeneensa yli kolmannes (37 prosenttia) kaikista varusnaisista. Varusmiehistä eriarvoista kohtelua ilmoitti kokeneensa 30 prosenttia ja kiusaamista 32 prosenttia. Sekä eriarvoista kohtelua että kiusaamista oli kokenut 16 prosenttia varusmiehistä. Häirintää ilmoitti kokeneensa kaikista varusnaisista 35 prosenttia ja varusmiehistä 14 prosenttia. Kaikkia kielteisen kohtelun muotoja (eriarvoista kohtelua, kiusaamista ja häirintää) oli kokenut kaikista varusnaisista 20 prosenttia ja varusmiehistä 7 prosenttia. Edellisen perusteella voi sanoa, että erityisesti syrjinnän ja kiusaamisen yhtäaikaiset kokemukset olivat varusnaisilla yleisempiä kuin varusmiehillä.

Varusmiehille oli mahdollista tehdä tarkastelu myös yhtäaikaisten kielteisten kokemusten ja palvelusajan kokemusten suhteen. Edellä todettiin, että 26 prosenttia varusmiehistä koki palvelusaikansa joko erittäin kielteiseksi tai melko kielteiseksi (yhteensä 1147 vastaajaa). Samasta vastaajajoukosta oli kokenut eriarvoista kohtelua 43 prosenttia ja kiusaamista 38 prosenttia eli useammin kuin kaikki varusmiesvastaajat. Lisäksi samasta vastaajaryhmästä 24 prosenttia oli kokenut sekä eriarvoista kohtelua että kiusaamista eli varsin selvästi useammin kuin kaikki varusmiehet. Naisista vain harva oli kokenut palvelusaikansa kielteiseksi, joten myöskään tätä tarkastelua ei naisvastaajille tehty.

Vastaajan oma toiminta ja kielteinen kohtelu

Varusnaisilta ja -miehiltä kysyttiin, ovatko he itse syrjineet, kiusanneet tai häirinneet muita. Kysymys on siinä mielessä arkaluontoinen, että oman käytöksen vaikutuksia toisiin voi olla vaikeaa tunnistaa tai tunnustaa. Kysymyksellä haluttiin testata, havaitaanko kielteinen kohtelu vain muun ympäristön tuotoksena vai nähdäänkö omalla toiminnalla kokonaisuuden kannalta edes jonkinlainen rooli.

Suurin osa sekä naisista että miehistä ilmoitti, että ei ole itse syrjinyt, kiusannut tai häirinnyt muita. Miehistä kuitenkin 21 prosenttia ilmoitti tehneensä näin, mutta vain kolme prosenttia jatkuvasti. Naisista ei yksikään vastaaja ilmoittanut syrjineen, kiusanneen tai häirinneen jatkuvasti muita. Tulokset ovat yhteensopivia myös sen kanssa, että varusmiehet olivat ilmoittaneet itse kokeneensa *jatkuvaa* eriarvoista kohtelua ja kiusaamista varusnaisia useammin. (kuvio 9.7).



Kuvio 9.7. Vastaajan muihin kohdistama syrjintä, kiusaaminen tai häirintä sukupuolen ja kohtelun tiheyden mukaan

Yhteenveto

Varusnaisista 88 prosenttia näki palvelusaikansa joko erittäin myönteisenä tai enemmän myönteisenä kuin kielteisenä ja ainoastaan kaksi prosenttia kielteisenä (tämän vuoksi kaikkia tarkasteluja ei voitu tässä luvussa tehdä varusnaisille). Varusmiehistä palvelusaikansa näki joko erittäin myönteisenä tai enemmän myönteisenä kuin kielteisenä 44 prosenttia ja erittäin kielteisenä tai enemmän kielteisenä kuin myönteisenä 26 prosenttia.

Miehistöön kuuluvilla naisilla ja varusmiesjohtajilla ei ollut suurta eroa palvelusajan kokemuksissa, koska palvelusaika koettiin enimmäkseen myönteisenä, kuitenkin upseerikokelaista jopa 95 koki palvelusaikansa myönteiseksi (kielteiseksi ei yksikään kokelas). Varusmiehillä koulutusvaihe vaikutti siten, että 6 kuukautta palvelevat kokivat palvelusaikansa 12 kuukautta palvelevia miehistön jäseniä sekä johtajakoulutuksen saaneita useammin kielteiseksi.

Varusmiehillä myös kielteiset kokemukset, erityisesti koettu eriarvoinen kohtelu ja kiusaaminen sekä koetun kielteisen kohtelun jatkuvuus vaikuttivat arvioihin varusmiesajan kokemuksista, sillä 25–28 prosenttia eriarvoista kohtelua tai kiusaamista jatkuvasti kokeneista varusmiehistä koki palvelusaikansa erittäin kielteiseksi (kaikista varusmiehistä 11–13 prosenttia).

Varusnaisista ryhmänjohtajat ilmoittivat kokeneensa jonkin verran kaikkia varusnaisia useammin eriarvoista kohtelua ja kiusaamista (noin 60 prosenttia) ja upseerikokelaat vähemmän (alle 50 prosenttia). Häirinnän kokemisessa ei ollut eroja koulutusvaiheen mukaan. Varusmiehillä koulutusvaiheella ei ollut juuri mitään yhteyttä kielteisten kokemusten yleisyyteen.

Eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneet naiset ja miehet ilmoittivat havainneensa toisiin kohdistuvaa kielteistä kohtelua useammin kuin kaikki varusnaiset ja -miehet. Erityisen suuri ero oli eriarvoista kohtelua tai kiusaamista kokeneilla miesvastaajilla verrattu-

na kaikkiin varusmiehiin. Kaikista varusmiehistä noin 40 prosenttia ilmoitti, ettei ollut havainnut lainkaan eriarvoista kohtelua tai kiusaamista, mutta tällaista kohtelua kokeneista vain noin 20 prosenttia. Varusnaisilla erot olivat pienemmät, mutta on huomattava, että ne varusnaiset, joilla ei ollut syrjintä- tai kiusaamiskokemuksia, ilmoittivat havainneensa toisiin kohdistuvaa kielteistä kohtelua useammin kuin ne miehet, joilla oli tällaisia kielteisiä kokemuksia.

Kaikkiin nais- ja miesvastaajiin verrattuna eriarvoista kohtelua, kiusaamista tai häirintää kokeneet näkivät enemmän kehittämistarpeita sukupuolten tasa-arvossa. Erityisesti kielteistä kohtelua kokeneet naiset näkivät kehittämistarpeita melko paljon kaikkia varusnaisia enemmän ja verrattuna niihin naisiin, joilla *ei ollut* tällaisia kokemuksia, ero olisi ollut vieläkin suurempi.

Kaikista varusnaisista oli kokenut sekä eriarvoista kohtelua että kiusaamista 37 prosenttia (varusmiehistä 16 prosenttia). Lisäksi eriarvoista kohtelua, kiusaamista *ja* häirintää oli kokenut kaikista varusnaisista 20 prosenttia (varusmiehistä 7 prosenttia). Varusmiesaikansa kielteiseksi kokeneilla varusmiehillä oli muita varusmiehiä useammin yhtäaikaista kielteisiä kokemuksia, sillä 24 prosenttia heistä oli kokenut sekä eriarvoista kohtelua että kiusaamista.

Naisvastaajista 89 prosenttia ja miehistä 79 prosenttia ilmoitti, ettei ollut itse syyllistynyt syrjintään, kiusaamiseen tai häirintään.. Lisäksi 11 prosenttia naisista ja miehistä 15 prosenttia ilmoitti kohdelleensa muita harvoin edellä mainituilla tavoilla. Miehistä kolme prosenttia ilmoitti kohdelleensa muita kielteisesti satunnaisesti ja kolme prosenttia jatkuvasti. Naisvastaajista yksikään ei ilmoittanut kohdistaneensa muihin jatkuvasti tällaista kohtelua.

10. Kielteiset kokemukset ja vastaajan etninen tausta

Seuraavassa jaksossa käsitellään erilaisista etnisistä taustoista tulevien varusmiesten kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta ja kiusaamisesta verrattuna kaikkiin varusmiesvastaajiin. Kyselyyn vastanneista varusmiehistä noin kuusi prosenttia oli ulkosuomalaisia, alle kaksi prosenttia maahanmuuttajia ja vajaa prosentti romani- tai saamelaisperheestä. Varusnaisista vain seitsemän vastaajaa oli muita kuin suomalaisia tai suomenruotsalaisia, joten vastaava vertailu jätettiin varusnaisille tekemättä. Lisäksi häirintäkokemukset olivat eri etnisistä ryhmistä tulevilla varsin harvinaisia, joten häirintäkokemukset on jätetty tästä tarkastelusta pois.

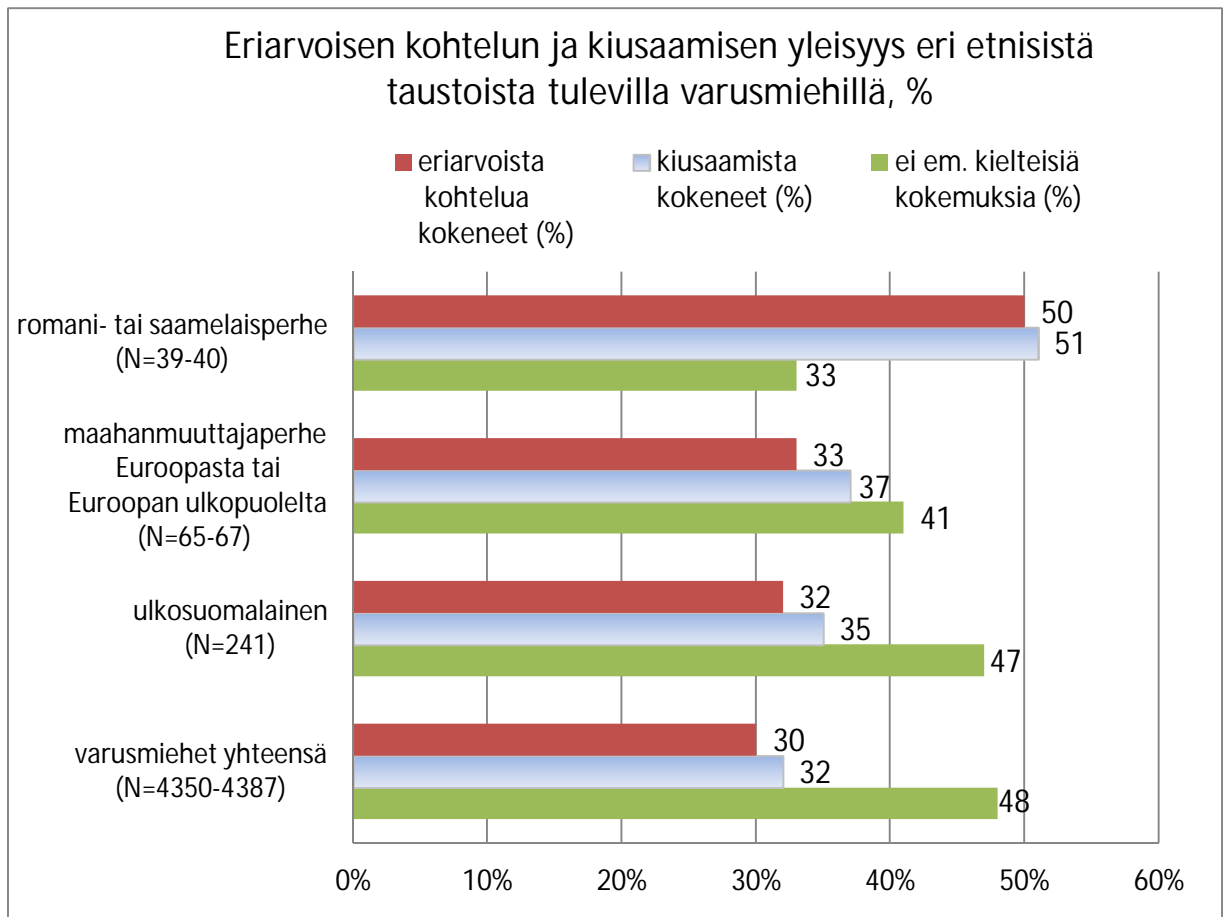
Eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen yleisyys

Eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset olivat selvästi muita vastaajaryhmiä yleisempiä romani- tai saamelaisperheistä tulevilla varusmiehillä. Nämä vastaajaryhmät on tarkastelussa yhdistetty, koska prosenttijakaumatarkastelua varten ryhmät olisivat erillisinä jääneet varsin pieniksi.¹⁸

Ulkosuomalaisissa vastaajissa oli kaikkiin varusmiesvastaajiin verrattuna suunnilleen yhtä paljon (noin puolet) niitä, joilla ei ollut syrjintä- tai kiusaamiskokemuksia palvelusaikanaan. Maahanmuuttajaperheestä tulevista näitä oli jonkin verran vähemmän (41 prosenttia). Romani- tai saamelaisperheestä tulevista varusmiehistä kolmannes ei ollut kokenut syrjintää eikä kiusaamista.

Kuviossa 10.1 on esitetty ulkosuomalaisten sekä muista etnisistä taustoista tulevien varusmiesten kokemukset eriarvoisesta kohtelusta ja kiusaamisesta verrattuna kaikkiin varusmiesvastaajiin.

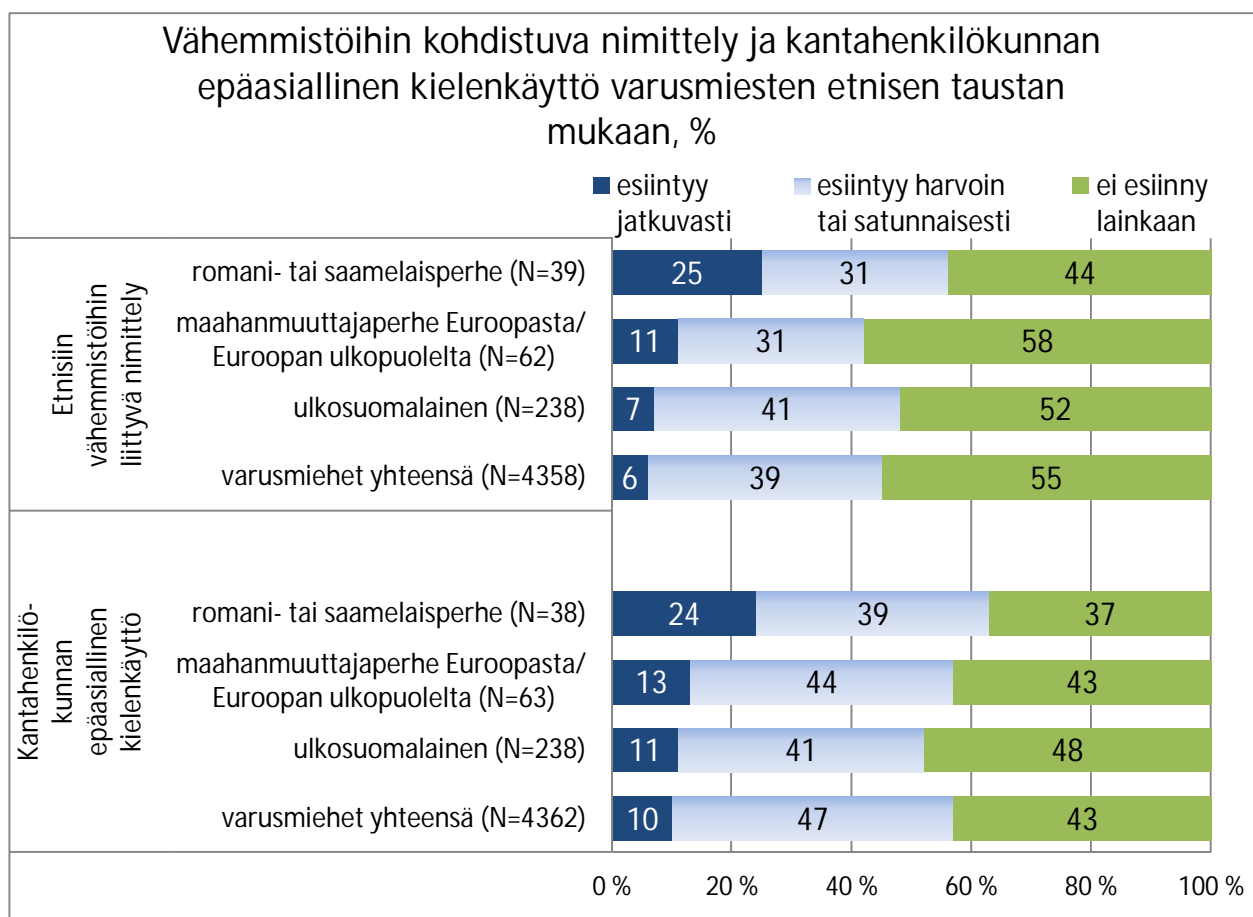
¹⁸ Kuitenkin tarkemmin eriteltynä voidaan todeta, että molemmissa vastaajaryhmissä kokemukset olivat suunnilleen yhtä yleisiä, sillä sekä romani- että saamelaisperheistä tulleista tarkalleen puolet ilmoitti kokeneensa eriarvoista kohtelua ja kiusaamista ilmoitti kokeneensa romaniperheestä tulevista 48 prosenttia ja saamelaisperheestä tulevista 56 prosenttia. Myös maahanmuuttajaperheestä tulevien vastaajien luokat (maahanmuuttajaperhe Euroopasta tai Euroopan ulkopuolelta) on tarkastelussa yhdistetty. Eriarvoisen kohtelun kokemuksissa ei ollut suuria eroja näillä kahdella ryhmällä, mutta kiusaamiskokemuksista ilmoittivat ehkä hieman yllättäen useammin Euroopasta tulevat maahanmuuttajat (45 prosenttia). Kuitenkaan yhtenä ryhmänä tarkasteltuna maahanmuuttajien kielteiset kokemukset eivät eronneet yleisyydessään kovin paljon kaikkien varusmiesvastaajien kokemuksista, kuten eivät myöskään ulkosuomalaisten kokemukset.



Kuvio 10.1. Eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen yleisyys eri etnisistä taustoista tulevilla varusmiehillä verrattuna kaikkiin varusmiesvastaajiin sekä niiden osuudet, joilla ei ollut tällaisia kielteisiä kokemuksia

Etnisiin vähemmistöihin kohdistuva nimittely ja epäasiallinen kielenkäyttö

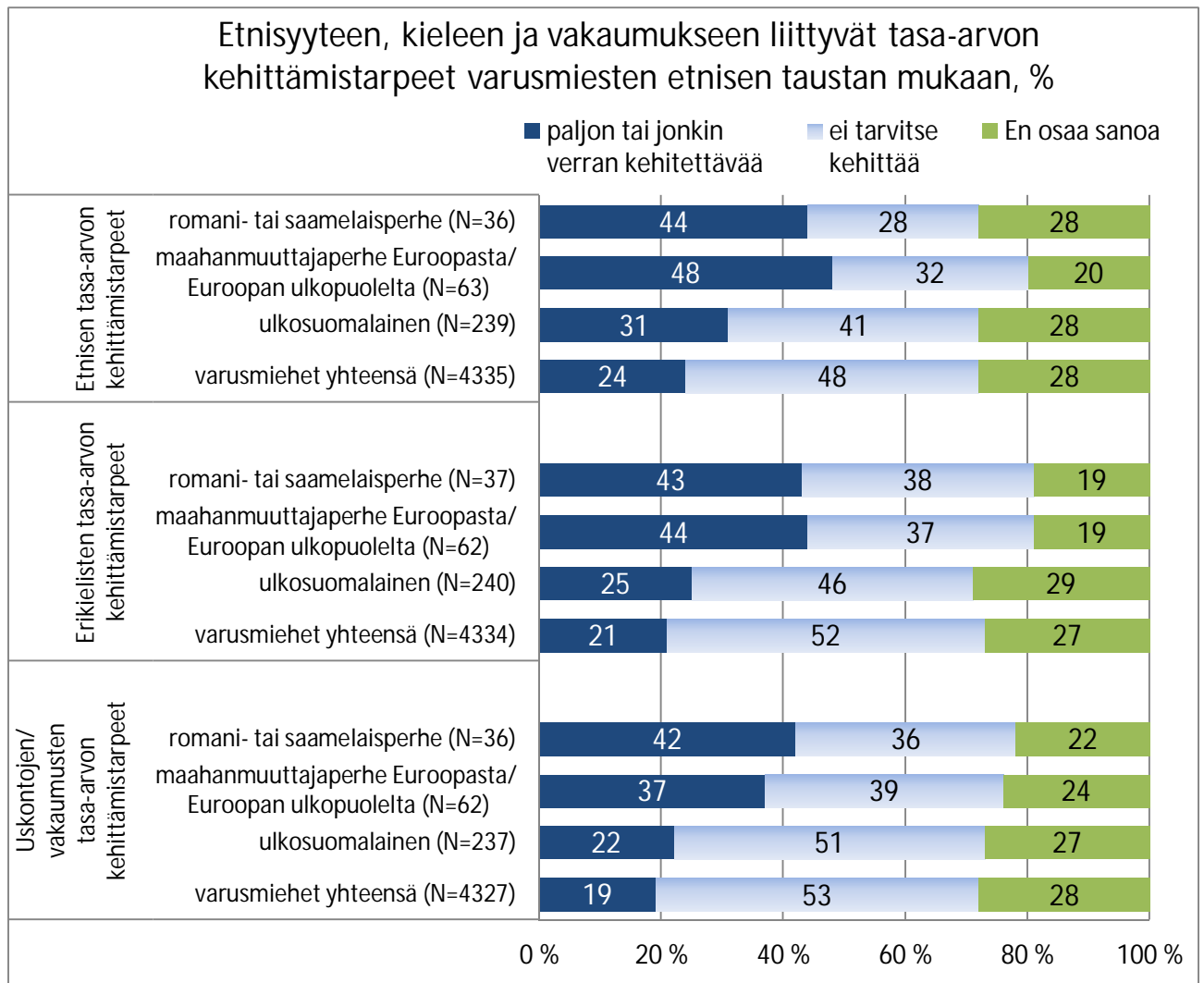
Kiusaamista käsittelevässä luvussa 5 tarkasteltiin vähemmistöihin kohdistuvaa nimittelyä ja kantahenkilökunnan epäasiallista kielenkäyttöä vastaajan sukupuolen sekä tällaisen kohtelun tiheyden mukaan. Kuviossa 10.2 on esitetty etnisiin vähemmistöihin liittyvä nimittely ja kantahenkilökunnan epäasiallinen kielenkäyttö varusmiehillä vastaajan etnisen taustan mukaan. Tarkastelussa on yhdistetty vastausluokat ”esiintyy harvoin” ja ”esiintyy satunnaisesti”. Lisäksi romani- tai saamelaisperheestä tulevat vastaajat on käsitelty yhtenä ryhmänä samoin kuin Euroopasta tai Euroopan ulkopuolelta tulevat maahanmuuttajat. Romani- tai saamelaisperheestä tulevista varusmiehistä noin neljännes ilmoitti etnisiin vähemmistöihin liittyvää nimittelyä ja kantahenkilökunnan epäasiallista kielenkäyttöä esiintyvän jatkuvasti. Maahanmuuttajat ilmoittivat etnisiin vähemmistöihin liittyvästä jatkuvasta nimittelystä jonkin verran kaikkia vastaajia useammin ja ulkosuomalaisten vastaukset eivät juuri poikenneet kaikista varusmiesvastaajista.



Kuvio 10.2. Etnisiin vähemmistöihin liittyvä nimittely ja kantahenkilökunnan epäasiallinen kielenkäyttö eri etnisistä taustoista tulevilla varusmiehillä kohtelun tiheyden mukaan

Tasa-arvon kehittämistarpeet liittyen etnisyyteen, kieleen ja vakaumukseen

Luvussa 4 esitettiin tasa-arvon kehittämistarpeita eri osa-alueilla vastaajan sukupuolen mukaan. Kuviossa 10.3 on esitetty varusmiesvastaajien kokemat erityisesti etnisiin tekijöihin liittyvät tasa-arvon kehittämistarpeet eri osa-alueilla vastaajan etnisen taustan mukaan. Vastausluokat ”paljon kehitettävää” ja ”jonkin verran kehitettävää” on yhdistetty. Myös tässä tarkastelussa romani- tai saamelaisperheestä tulevat vastaajat sekä Euroopasta tai Euroopan ulkopuolelta tulevat maahanmuuttajat on käsitelty yhtenä ryhmänä. Romani- tai saamelaisperheestä tulevat sekä maahanmuuttajaperheestä tulevat näkivät kaikilla tasa-arvon osa-alueilla useammin kehitettävää kuin ulkosuomalaiset tai suomalaiset vastaajat. Maahanmuuttajaperheestä tulevat kokivat useimmin kehitettävää etnisessä tasa-arvossa (vähän alle puolet vastaajista) ja romani- tai saamelaisperheestä tulevat näkivät kaikilla osa-alueilla suunnilleen yhtä usein kehitettävää (yli 40 prosenttia vastaajista). Ulkosuomalaisista noin kolmannes näki etnisessä tasa-arvossa kehitettävää, mutta erikielisten sekä uskontojen tai vakaumusten tasa-arvossa he näkivät kehitettävää suunnilleen yhtä usein kuin kaikki varusmiesvastaajat.



Kuvio 10.3. Tasa-arvon kehittämistarpeet eri osa-alueilla varusmiesvastaajien etnisen taustan mukaan

Yhteenveto

Eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset olivat selvästi yleisimpiä romani- tai saamelaisperheistä tulevilla varusmiehillä. Heistä noin puolet oli kokenut näitä kielteisen kohtelun muotoja. Ulkosuomalaiset kokivat suunnilleen yhtä usein kiusaamista ja eriarvoista kohtelua kuin kaikki miesvastaajat

Romani- tai saamelaisperheestä tulevista varusmiehistä noin neljännes ilmoitti etnisiin vähemmistöihin liittyvää nimittelyä ja kantahenkilökunnan epäasiallista kielenkäyttöä esiintyvän jatkuvasti. Maahanmuuttajat ilmoittivat etnisiin vähemmistöihin liittyvästä jatkuvasta nimittelystä jonkin verran kaikkia vastaajia useammin ja ulkosuomalaisten vastaukset eivät poikenneet paljon kaikista varusmiesvastaajista.

Romani- tai saamelaisperheestä tulevat näkivät tasa-arvon kehittämistarpeita muista etnisistä taustoista tulevia enemmän. Maahanmuuttajaperheestä tulevat näkivät muista etnisistä taustoista tulevia enemmän.

toista tulevia varusmiehiä yleisemmin etnisen tasa-arvon kehittämistarpeita. Varsin usein he näkivät kehittämistarpeita myös erikielisten tasa-arvossa sekä uskontojen tai vakaumusten tasa-arvossa. Kuitenkaan maahanmuuttajaperheestä tulevat eivät olleet ilmoittaneet kokeneensa eriarvoista kohtelua tai kiusaamista kovinkaan paljon useammin kuin kaikki varusmiesvas-
taajat.

11. Johtopäätökset

Tässä tutkimusraportissa on esitelty *varusnaisten ja varusmiesten kiusaamis- ja syrjintäkokemusten yleisyyttä ja laajuutta sekä sitä, millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät*. Kokemuksissa tasa-arvon toteutumisesta oli selviä eroja naisten ja miesten välillä. Varusmiespalveluksen toimijoihin ja heidän välisiin suhteisiin liittyvänä asiana tasa-arvoa tarkasteltaessa selvisi, että niin varusnaiset kuin -miehetkin arvioivat miehiä arvostettavan enemmän. Työtehtävien jakoon, johtajakoulutukseen pääsyyn sekä suoritusten arviointiin liittyvät kokemukset sen sijaan menivät naisilla ja miehillä ristiin: molemmat katsoivat toista sukupuolta suosittavan enemmän. Ne, joilla oli kielteisiä kokemuksia (eriarvoisesta kohtelusta, kiusaamisesta tai häirinnästä) näkivät muita enemmän kehitettävää sukupuolten tasa-arvossa. Näin kokivat erityisesti varusnaiset.

Tulosten mukaan varusnaiset kokevat varusmiehiä useammin palveluksensa aikana sekä eriarvoista kohtelua että kiusaamista. Varusnaisista yli puolet oli kokenut eriarvoista kohtelua ja kiusaamista, miehistä vajaa kolmannes. Naiset kokivat sekä eriarvoisen kohtelun että kiusaamisen syyksi useimmiten nimenomaan sukupuolen, miehet puolestaan kokivat eriarvoisen kohtelun syyksi useimmiten sotilasaseman ja kiusaamisen syyksi henkilökohtaiset ominaisuudet. Naiset tasapainoilevat sukupuolensa näkyvyyden ja näkymättömyyden sekä niistä syntyvien kokemusten maastossa. Naisille vähemmistönä olemisen ja siitä syntyvä näkyvyys tuottavat eriarvoista kohtelua, kiusaamista, ulkopuolisuuden kokemuksia sekä kokemuksia seksuaalisoinemisesta. Haasteeksi varusmiespalveluksen kehittämiseksi asettuukin se, miten integroida naiset varusmiespalvelukseen entistä paremmin. Varusmiesten kokemukset puolestaan kiinnittävät huomion sotilashierarkiaan ja siihen, käytetäänkö esimiesasemaa ohjeiden mukaisesti.

Eriarvoisen kohtelun toiseksi yleisemmäksi syyksi koettiin molempien sukupuolten taholta fyysinen kunto (tosin miehillä yhtä yleiseksi syiksi nousivat myös henkilökohtaiset ominaisuudet ja mielipiteet). Fyysinen koulutus (yhdessä liikuntakasvatuksen ja liikuntakoulutuksen kanssa) on tärkeä osa puolustusvoimien varusmieskoulutusta, ja sille on asetettu kunnianhimoisia sotilaallisen tarkoituksen ylittäviä kansalaiskasvatuksellisiakin tavoitteita. Sotilaallisesta näkökulmasta tarkastellen tavoitteena on fyysisesti suorituskypyinen sotilas. Varusmiesten ja -naisten fyysistä suorituskypyä ja sen kehittymistä seurataan koko palveluksen ajan kuntotestien avulla. Julkisessa keskustelussa on paljon puhuttu nuorten ikäluokkien fyysisen kunnan rapautumisesta. Mikko Salasuo ja Anni Ojajarvi toteavat (2009, 341–345) palvelukseen astuvien heikon fyysisen kunnan olevan ongelma armeijalle. Keskeisen syyn fyysisen kunnan makrotason muutoksille he löytävät arkiliikuntaan liittyvistä muutoksista sekä liikunnan kokonaisaktiivisuudesta. Pitkäjänteisen kestävyysurheilun sijaan suosiota ovat kasvattaneet erilaiset kiivastempoisemmat ryhmäliikunnan muodot, jotka sopivat paremmin vastaamaan nuorten ikäpolvien kulttuurisia ja sosiaalisia maailmoja. Varusmieskoulutuksessa joudataan sovittamaan yhteen nuorten armeijan ulkopuolisen maailman liikuntatodellisuutta varusmieskoulutuksen fyysisen koulutuksen kanssa. Koska tämän tutkimuksen tulosten perusteella fyysinen kunto tuottaa eriarvoisen kohtelun kokemuksia, olisikin pohdittava, miten ajatus yksilöllisestä kunnosta ja sen kehittymisestä koulutuksen lähtökohtana toteutuu. Onko niin

että palvelusta suorittavilta vaaditaan tästä periaatteesta huolimatta samaa ja että tiettyyn standardiin yltämättömyydestä seuraa eriarvoisuutta ja kiusaamista?

Varusnaiset kokivat eriarvoista kohtelua useimmiten esimiesasemaan käsketyn vertaisen tai kantahenkilökuntaan kuuluvan taholta, miehet kantahenkilökuntaan kuuluvien taholta. Molemmat sukupuolet kokivat sitä myös ryhmänjohtajien taholta. Sekä epäarvoisen kohtelun kokemukset että kiusaamiskokemukset olivat enimmäkseen kertaluontoisia tai satunnaisia, mutta miehet kokivat naisia useammin eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen jatkuvana. Niistä ilmoitettiin useimmiten vertaiselle tai palveluksen ulkopuolisille läheisille. Miehet ilmoittivat molemmissa tapauksissa naisia useammin ryhmänjohtajalle tai kokelaalle. Naiset kokivat miehiä useammin saavansa apua, kun he kertoivat ongelmistaan. Kielteisistä kokemuksista ilmoittamiskanavien näkökulmasta on hyvä huomioida, että miehet kertovat kielteisistä kokemuksistaan selvästi useammin lähimmälle esimiehelleen eli ryhmänjohtajalle kuin naiset. Osittain tähän voi liittyä se, että naiset olivat kokeneet eriarvoista kohtelua ryhmänjohtajan taholta hieman yleisemmin kuin miehet. Pohdittavaksi nouseekin, mitkä ovat ryhmänjohtajan kyvyt ja mahdollisuudet huomata tai saada palautetta alaisten joukossa elävistä ristiriidoista sekä omaan toimintaansa liittyvistä alaisten kokemista ongelmista. Tulosten valossa näyttää lisäksi siltä, että miehet jättävät hyvin usein kertomatta kenellekään ongelmistaan tai nekin, jotka raportoivat ilmoittaneen kiusaamisesta, häirinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta yhdelle taholle eivät kokeneet saaneensa siitä apua. Tällä saattaa olla vaikutusta siihen, miten ongelmien tunnistamista on nähty tarpeelliseksi kehittää varusmiesjohtajien koulutuksessa. Jos tieto ei välity eteenpäin, ongelmiin on myös vaikea tarttua. Siten kehittämisen kohteeksi olisikin otettava sekä kielteisistä kokemuksista kertomiskynnyksen madaltaminen sekä niiden syntymisen ehkäiseminen että niihin puuttuminen. Kaikkia аспектеja olisi tärkeä sisällyttää varusmiesjohtajien koulutukseen.

Tulosten valossa niin kouluttajien, ryhmänjohtajien kuin kokelaidenkin tietoisuutta varusmieskoulutusta koskevassa ohjekokoelmassa (Pvohjek Koulutus 021 – Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt 2010 ja Liite 3 – Sikito-ohje) kiusaamisen ja simputuksen tunnistamiselle ja ehkäisemiselle asetetusta nollatoleranssista olisi lisättävä. Varusmieskoulutuksen kehittämisessä olisi huomioitava, näkykö eriarvoiseen kohteluun ja kiusaamiseen liittyvät teemat ylipäänsä riittävässä määrin koulutuksessa, sen sisällöissä ja materiaaleissa. Koska lähiesimiesten toivotaan olevan ohjekokoelman mukaan ensimmäinen kanava, jota kautta kielteisiä kokemuksia tuodaan esille ja käsitellään, olisi näiden tahojen koulutukseen edelleen panostettava. Sekä asepalvelustaan suorittavan varusmiehen tai varusnaisen yksilöllisen palveluskokemuksen että varusmieskoulutuksen kehittämisen näkökulmasta ”ei toivottujen ilmiöiden” (epätasa-arvoistavan kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän) erottaminen vaativasta koulutuksesta vaatii palveluksen aikana avointa keskustelua siitä, mikä on nollatoleranssin mukaista – mitä hyväksytään, mitä ei. Näin ilmoittamiskynnyksen ja ei-toivottaviin ilmiöihin puuttuminen mahdollistuu.

Häirintäkokemuksia raportoitiin vähemmän: häirintää oli kokenut vähän yli kolmannes naisista ja miehistä reilu kymmenesosa. Häirinnän yleisimmät syyt koettiin samoiksi: loukkaaviksi

koetut härskit jutut, huomauttelu vartalosta tai seksuaalisuudesta sekä epämiellyttäväksi koettu lähentely tai koskettelu. Näitä koettiin yleisimmin vertaisten taholta.

Varusmieskoulutukselle asetetaan myös yleisiä yhteiskunnallisia tavoitteita kansalaiskasvatuksen muodossa sekä pyritään positiivisen asenneilmaston vahvistamiseen puolustusvoimia ja maanpuolustusta kohtaan. Varusmiesten kielteiset kokemukset vaikuttivat arvioihin varusmiesajankokemuksista. Varusmiesajankokemusten myönteisyyden voi olettaa olevan yhteydessä myös yleiseen asennoitumiseen maanpuolustusta ja palvelusmotivaatiota ajatellen. Huomionarvoista tuloksista johtopäätöksiä tehtäessä on myös se, että kielteisistä kokemuksista huolimatta lähes yhdeksän kymmenestä naisesta piti palveluksen suorittamista myönteisenä kokemuksena, kun taas varusmiesten osalta näin koki alle puolet. Taustalla voinee oletttavan vaikuttavan naisten ja miesten palveluksen perustavaa laatua oleva ero. Naisten palveluksen vapaaehtoisuus ei liene merkityksetön tekijä. Sitä olisi myös käsiteltävä varusmieskoulutuksessa, jotta se ei synnyttäisi eriarvoista kohtelua, syrjintää tai muita kielteisiä kokemuksia ja käytäntöjä.

Tutkimuksen tulokset herättävät jatkotutkimustarpeita. Keskeisimpinä esille nousevat miesten kokemusten ja kehittämis ehdotusten laadullinen tutkimus. Naisilta jo tähän tutkimukseen kerätty laadullinen aineisto täydensi varusnaisten kokemuksista saatua informaatiota ja kokonaiskuvaa merkittävästi. Miesten osalta kiinnostavia ja kehittämistarpeita palvelevia kysymyksiä olisivat esimerkiksi kielteisten kokemusten ilmoittamiseen ja avun saamiseen liittyvät kysymykset. Miksi kiusaamisesta, häirinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta jätetään niin usein ilmoittamatta kenellekään? Jos siitä koetaan vaikeaksi kertoa, niin mistä se johtuu? Miksi silloinkin, kun siitä kerrotaan esimerkiksi ryhmänjohtajalle, niin koetaan, että kertominen ei tuota tulosta ja apua ei saada?

Lähteet

Alho, Kari E.O. & Nikula, Nuutti (2012) Asevelvollisuus ja työmarkkinat. Varusmiespalveluksen vaikutus koulutukseen, työllisyyteen ja palkkaan. Helsinki, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (ETLA). Keskusteluaiheita, No 1269.

Appelqvist-Schmidlechner K, Savolainen M, Nordling E, Stengård E. (2011) Time out! Aikailisä! Elämä raiteilleen: Toimintamallin ja tukipalvelun implementoinnin arviointi. Helsinki, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Raportti 34/2011.

Douglas, Mary (1986) How Institutions Think. New York, Syracuse University Press.

Hamarus, Päivi (2006) Koulukiusaaminen ilmiönä. Yläkoulun oppilaiden kokemuksia kiusaamisesta. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto. Studies in Education, Psychology and Social Research 288.

Hoikkala, Tommi & Salasuo, Mikko & Ojajärvi, Anni (2009) Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju. Helsinki, Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 94.

Lahelma, Elina (2005) Finding communalities, making differences, performing masculinities: Reflections of young men on military service. *Gender & Education* 17:3, 305–317.

Laisi, Tiina (1998) Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naisten kokemuksia varusmiespalveluksesta. Helsinki, Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos. Julkaisusarja 2, työpapereita nro 6.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).

Lehtonen, Pipsa Lotta (2007) Ennakkoluulo, ylpeys ja arki: Naisten vapaaehtoisen asepalveluksen ja varusnaisten kehystäminen sanomalehdissä 1995–2005. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Viestinnän laitos.

Lindroos, Hanna Henriika (2012) Johtajana maskuliinisessa järjestelmässä: Upseerius professiona Maanpuolustuskorkeakoulun kontekstissa. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalitieteiden laitos.

Määttä, Jukka (2007) Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto. Studies in Education, Psychology and Social Research 305.

Ojala, Elena (2004) Sosiaalisen oppimisympäristön tasa-arvoisuus Maanpuolustuskorkeakoulussa. Sotatieteiden kandidaattiopiskelijan tutkielma. Helsinki, Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos (2008).

Ojajärvi, Anni (2012) Varusmiespalvelus kasvatuslaitoksena – epävirallinen taso ja piilopetussuunnitelma. Seminaariesitelmä. Asevelvollisuuden tulevaisuus -seminaari, 21.3.2012 Tieteiden talo, Helsinki.

Paju, Petri (2011) Koulua on käytävä. Etnografinen tutkimus koululuokasta sosiaalisena tilana. Helsinki, Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 115.

Puolustusvoimien asiakirjat:

- Maavoimien esikunta: Käsky MH388852, 2011
- Puolustusvoimien ohjekokoelma Koulutus 021 – Pehenkos Varusmieskoulutuksen yleisjärjestelyt 2010. Puolustusvoimat, Pääesikunta, Henkilöstöosasto.
- Sotilaslääketieteen keskus: Muistio AH26600, 2011

Yhdenvertaisuuslaki (21/2004).

Yleinen palvelusohjesääntö 2009. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Ohjesääntönumero 108.

Varusmies 2012 – Opas varusmiespalvelukseen valmistautuvalle. Puolustusvoimat, Maavoimien Esikunta, Henkilöstöosasto.

Varusmiehen käsikirja (1997) Puolustusvoimat, Puolustusvoimien koulutuksen kehittämissentrum, Oppimateriaaliosasto.

OSA II

SUKUPUOLTEN JA HENKILÖSTÖRYHMIEN TASA-ARVO HENKILÖSTÖN KOKEMUKSISSA

Tähän kyselyyn liittyen on haluttu korostaa, että kysely on PV:n johdon erityisessä seurannassa, koska halutaan osoittaa ylipäällikölle tarpeeksi laajalla otannalla tehdyllä selvityksellä, mikä on tasa-arvotilanne puolustusvoimissa. On sinänsä kiitettävää kehitystä, että tällainen kysely tehdään, mutta olisi kuitenkin toivottavaa, että selvityksen teettämisen painopiste ei ole palvella pelkästään johdon halua osoittaa ylipäällikölle miten asiat puolustusvoimissa ovat. Tällaisen kyselyn lähtökohtana pitäisi olla henkilöstö, eli todellinen tahto selvittää tasa-arvon toteutuminen ja toimenpidesuunnitelman laatiminen mahdollisten epäkohtien korjaamiseksi ja organisaatiokulttuurin kehittämiseksi. (ote tutkimuksen avovastauksesta, mies, nuorempi upseeri)

1. Johdanto

Kun raportin ensimmäisessä osassa keskityttiin asepalvelusta suorittavien naisten ja miesten kokemuksiin, tässä raportin toisessa osassa ollaan kiinnostuneita siitä, miten puolustusvoimien henkilöstö kokee tasa-arvon toteutuvan organisaatiossa. Tutkimusta ohjaa toimintatutkimuksellinen kiinnostus tasa-arvoon liittyvien kehittämistarpeiden selvittämiseen ja niiden käsittelyyn organisaatiossa. Sukupuolten tasa-arvoon liittyvät kysymykset, kuten työelämän ja koulutuksen sitkeä sukupuolen mukainen segregatio, sekä moninaisuuteen liittyvät haasteet, kuten syrjintä ja kiusaaminen työpaikoilla ja oppilaitoksissa, ovat jatkuvan yhteiskunnallisen keskustelun kohde. Valtioneuvoston tasa-arvoselonteon linjauksissa pyritään vaikuttamaan syrjinnän suojan vahvistamiseen, naisten urakehityksen parantamiseen, isän roolin vahvistamiseen työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä miehiä koskevan tutkimustiedon lisäämiseen (Tasa-arvopoliittinen selonteko 2010, 34, 40–44).

Puolustusvoimien sotilasorganisaation olemuksen on koettu luovan haasteita oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen kohtelun toteutumiselle: yhtäältä organisaatiota luonnehtii sotilashierarkiaan nojautuva yhtenäiskulttuurin perinne ja toisaalta muutokset sekä niihin vastaaminen. Tasa-arvon edistäminen nähdään yhtäältä pelisääntöjen selkeyden, toisaalta tahdon kysymyksenä. (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Autio 2011, 59).

Pohjoismainen tutkimus nostaa sukupuolen esiin erityiskysymyksenä miesvaltaisille armeijaorganisaatioille. Naisten ja miesten urapolut ovat Ruotsin armeijassa erilaiset miesten esimerkiksi edetessä uralla naiskollegoitaan nopeammin. Lisäksi naiset ja miehet myös työskentelevät eri paikoilla organisaatiossa. Naisupseerit ovat yliedustettuna ilmavoimissa ja aliedustettuina maavoimissa miesupseerien sijoittumiseen verrattuna. Anders W. Berggren tulkitsee naisten integroimisen armeijaan tapahtuneen segregoitumisen kautta. (Berggren 2002) Siviili- ja sotilastyön rajoja tarkastellut Alma Persson (2010, 174) toteaa, että erityisesti siviilinaiset pyritään pitämään pois organisaation sotimiseen kytkeytyvästä ytimestä, joskin Ruotsin armeijassa tapahtuneiden organisaatiomuutosten myötä ja kansainvälisten tehtävien lisääntyessä jako ydin- ja tukitehtäviin on hämärtymässä. Lena Petterssonin, Alma Perssonin ja Anders W. Berggrenin (2008, 211–213) mukaan ruotsalaiset upseerinaiset ovat hyödyntäneet urallaan

yksilö- ja rakennetason strategioita haastaessaan sukupuolten välisiä rajoja ja tullakseen hyväksytyiksi ammattikuntansa jäseninä. Yksilötasolla hyväksytyksi tuleminen on helpompaa kuin rakenteellisella tasolla. Yksilönä naisen tulee osoittaa pärjäävänsä fyysisissä koettelemuksissa ja muulla käytöksellään olevansa ”yksi jatkista”. Rakenteiden tasolla armeijan sukupuolijärjestystä on huomattavasti vaikeampaa haastaa, sillä silloin organisaation miesihanne tulee kyseenalaistetuksi. Tässä tutkimuksessa olemme siten kiinnostuneita myös siitä, miten erilaisten henkilöstöryhmien naiset ja miehet tilanteensa kokevat.

Tutkimuksen tausta

Aiemmassa, kolmessa joukko-osastossa toteutetussa, tutkimuksessa (Leinonen, Talola, Terävä ja Uosukainen 2008) on havaittu, että naiset, erityisesti siviilit, olivat useammin tyytymättömiä puolustusvoimien tasa-arvotilanteeseen. Kriittiset arviot kohdistuivat johtamisen oikeudenmukaisuuteen, tiedonsaannin riittämättömyyteen ja esimieheltä saatavan kohtelun puutteisiin tasa-arvon suhteen. Syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemukset keskittyivät henkilöstöllä palkkaukseen, työmäärän jakautumiseen, urakehitykseen, työtehtävien jakoon sekä tiedonsaantiin uusista tehtävistä. Noin neljä kymmenestä oli kokenut tällaista kohtelua – siviilit sotilaita useammin. Tutkimus herätti tarpeen tarkastella laajemmalla aineistolla, ovatko siviilimiehet yhtä kriittisiä syrjinnän suhteen kuin kolmesta joukko-osastosta saadut tulokset antavat olettaa. Kun vastaajat arvioivat eriarvoisen kohtelun syitä, yli puolet (56 %) naisvastaajista ilmoitti syrjinnän johtuvan sukupuolesta. Miehistä lähes puolet (48 %) taas arvioi syrjinnän johtuvan asemasta.

Tämän aiemman, kolmessa joukko-osastossa toteutetun tutkimuksen mukaan sukupuolinen häirintä ja ahdistelu oli tyypillisesti naisten kokemaa: naisista neljäsosa ilmoitti kokeneensa sitä. Yhdeksällä prosentilla miehistä oli häirintään ja ahdisteluun liittyviä kokemuksia. Useimmiten oli koettu sanallista häirintää eli loukkaavia kaksimielisyyksiä tai vartaloon kohdistuneita ikäviä huomautuksia. Miehet ilmoittivat häirinnän olevan jatkuvaa naisia useammin. Yleisimpiä häirintäkokemukset olivat siviilinaisten ja -miesten keskuudessa, harvinaisimpia sotilasmiesten keskuudessa. Suurin osa vastaajista oli välttynyt kiusaamiselta työpaikallaan. Kuitenkin siviilinaisilla ja -miehillä kokemukset olivat sotilaita yleisempiä. Lisäksi naiset havaitsivat herkemmin kiusaamista työyhteisössään kuin miehet. Edellä mainittuihin tutkimustuloksiin perustuva naisten ja miesten työhyvinvointiin ja tasa-arvoon liittynyt kehittämishanke (rahoittaja Euroopan sosiaalirahasto) kiinnitti huomion tarpeisiin selkeyttää palkkausta sotilaiden ja siviilien välillä sekä tasa-arvonäkökulman liittäminen osaksi johtamiskoulutusta.

Olemme tarkastelleet myös siviili- ja sotilaskulttuurin kohtaamisen tuottamia haasteita rauhan ajan esimiestyössä, esimiestyöhön ja johtamiseen kohdistuvia odotuksia ja tarpeita sekä naisten ja miesten oikeudenmukaista kohtelua tukevia tai rajoittavia tekijöitä (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Autio 2011). Tutkimuksessa haastateltujen näkemyksissä organisaatiossa ilmenevä epätasa-arvo nähtiin yleisesti rakenteellisena ongelmana: siviilien ja sotilaiden urat rakentuvat hyvin erilaisten mahdollisuuksien varaan. Sotilasmiehet kokivat työnsä palkitsevana, haastavana ja arvostettuna sekä mahdollisuutensa yleisesti hyvinä. Naiset – pois lukien

upseerit – näkivät mahdollisuutensa useammin vähäisinä, mutta haastatteluaineistosta nousi esiin myös myönteisiä kokemuksia, jos työssä oli koettu haastetta. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemukseen vaikutti keskeisesti se, miten haastateltava koki organisaation mahdollisuusrakenteet ja millaisia orientaatioita hänellä itsellään oli suhteessa niihin. Tutkimus osoitti, että tasa-arvon näkökulmasta olisi tarpeellista tunnistaa ja tunnustaa tehtäviin ja samalla sukupuoleen liittyvät odotukset ja arvostukset – etenkin, jos puolustusvoimien houkuttavuutta siviililyöntäntäjänä halutaan lisätä. Tässä tutkimuksessa pystytään tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin mahdollisuusrakenteeseen ja arvostukseen liittyviä kokemuksia niiden yleisyyden ja moninaisuuden näkökulmasta, mutta myös eritellymmiin eri henkilöstöryhmien näkökulmasta.

Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastelleessa tutkimuksessamme (Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011) keskeisiksi osoittautuivat luottamuksen, jouston ja vastavuoroisuuden teemat. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa oli kyse luottamukseen perustuvasta joustavuudesta, jolla viitattiin joustoon sekä ajassa että paikassa. Sekä esimies-alais-suhteissa että työntekijöiden välissä suhteissa toteutuva vastavuoroinen joustaminen oli omaksuttu osaksi työtä. Aineistomme valossa työn ja perheen yhteensovittaminen palautui puolustusvoimissa toistuvasti kysymykseksi sotilaiden toimintakyvystä ja ristivedoksi paikallisuuden ja liikkuvuuden ulottuvuuksien välillä. Tässä kokonaisuudessa organisaatio tarvitsee sotilaan perhettä tukemaan hänen toimintakykyään, mutta organisaation on joustettava osaltaan sotilaan sitoutumisen varmistamiseksi. Keskeinen kysymys esimiesten ja alaisten välisissä neuvotteluissa oli työntekijän ja organisaation antamien ja saamien joustojen suhde. Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen havainto oli, että epävirallisten, mutta sinänsä tärkeiksi koettujen, joustojen ongelmaksi nähtiin epäoikeudenmukaisuuden ja epätasa-arvoisuuden riski. Esimies joutuu epävirallisia ja yksilökohtaisia joustoja myöntäessään itse arvioimaan näiden oikeudenmukaisuutta.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittynyt tutkimus jatkui kehittämishankkeena (rahoittajana Valtion työsuojelurahasto), jossa pyrittiin yhteistoiminnallisuuteen ja luottamukseen perustuvien prosessien keinoin selvittämään, millaiset työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt tukisivat tulevaisuudessa parhaiten yhtä aikaa sekä puolustusvoimien organisaation perustehtävän tehokasta toteuttamista että henkilöstön ja heidän perheidensä hyvinvointia. Joustavat työjärjestelyt – sekä aikaa että paikkaa koskevat – herättivät kehittämistilaisuuksissa eniten keskustelua. Näihin liittyvät kiinteästi myös siirtokäytännöt, joilla on mitä suurimmissa määrin ajalliset ja paikalliset ulottuvuutensa.

Sekä yllä mainitut tutkimushavainnot että oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon kokemuksia puolustusvoimien työkuultuurissa luodannut tutkimuksemme nosti esiin tarpeita kohdennetuille tarkasteluille. Lisäaineistolla eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten näkökulma saataisiin yksityiskohtaisemmin esille. (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Autio 2011, 61)

Tasa-arvon kehittämiseen orientoituneen toimintatutkimuksen hyvänä lähtökohtana voidaan pitää tasa-arvon moniäänisyyden, monimerkityksisyyden ja siihen kuuluvan ristiriitaisuuden hyväksymistä (ks. myös Ylöstalo 2012). Se, että erilaiset tasa-arvotulkinnat tulevat tunniste-

tuiksi ja tunnustetuiksi, auttaa tasa-arvon kehittämistä ja edistämistä enemmän kuin niiden olemassaolon kieltäminen. Tasa-arvo ei ole staattinen tila, vaan jatkuvaa liikettä alati muuttuvissa organisaatioympäristöissä. Myönteistä tasa-arvolle on, jos yhteisössä löydetään erilaisen tasa-arvoymmärrysten tunnistamisen ja tunnustamisen jälkeen yhteisiä ymmärryksiä ja tarpeita tasa-arvon kehittämiseen.

Tutkimuksen tavoitteet

Työelämän tutkimuskeskus toteutti keväällä 2011 tasa-arvokyselyn koko puolustusvoimien henkilöstölle. Lähtökohtana oli selvittää, millaisia kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta henkilöstöllä on erityisesti sukupuolen näkökulmasta. Tasa-arvokysely kattoi laajan alueen teemoja työilmapiiristä, jaksamisesta, sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, työpaikkakiusaamisesta, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä arviot tasa-arvotilanteesta ja tasa-arvon kehittämistarpeista. Henkilöstökyselystä kootussa ensimmäisen vaiheen raportissa¹⁹ havaittiin, että eri henkilöstöryhmissä koetaan etenkin henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittäminen tärkeänä.

Siviilinaisten kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta leimaa muita ryhmiä suurempi kriittisyys tasa-arvon toteutumisesta kohtaan. He kokevat arvostuksensa työntekijöinä ja uramahdollisuutensa huonommiksi kuin miehillä. Erityisen kriittisiä olivat asiantuntijatehtävissä toimivat naiset, ja tätä ryhmää tarkastellaan seuraavassa tutkimusvaiheessa tarkemmin suhteessa vastaavissa tehtävissä toimiviin miehiin. Vaikka **siviilimiehet** olivat usein kritiikissään lievempiä kuin siviilinaiset, he olivat kuitenkin yleensä kriittisin miesryhmä, joka oli kokenut eriarvoista kohtelua erityisesti palkkauksessa.

Upseerinaiset olivat muita naisia selvästi tyytyväisempiä mahdollisuuksiinsa kehittää itseään ja osaamistaan sekä edetä urallaan. Kuitenkin kokemukset eriarvoisesta kohtelusta ja häirinnästä olivat upseerinaisilla yleisiä. Vaikka **upseerimiehet** olivat tyytyväisin ryhmä suhteessa tasa-arvon toteutumiseen, johtamiseen ja esimiestyöhön heillä oli haasteita erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä jaksamisessa.

Muuta sotilashenkilöstöä edustavat naiset olivat näkemyksissään upseeri- ja siviilinaisten välissä: he näkivät naisten arvostuksen ja mahdollisuudet heikompina kuin miesten, mutta eivät yhtä yleisesti kuin siviilinaiset. Muun sotilashenkilöstön naiset ilmoittivat selvästi mieskollegoitaan useammin etenemismahdollisuuksien puutteesta. Eriarvoisen kohtelun kokemukset olivat **muun sotilashenkilöstön miesten** keskuudessa yleisempiä kuin upseerimiehillä. Miehet kritisivat eriarvoista kohtelua naisia enemmän. Työssä jaksamisessa huomio kiinnittyy kiireeseen, joka oli miehillä lisääntynyt selvästi enemmän kuin naisilla kuten myös henkilön rasitus.

¹⁹ Tutkimusryhmä: Minna Leinonen, Hanna-Leena Autio, Katri Otonkorpi-Lehtoranta ja Katja Uosukainen (2011): Puolustusvoimien henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja eriarvoisesta kohtelusta. Julkaisematon perusraportti tutkimuksen ensimmäisestä vaiheesta 16.9.2011.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa kootut havainnot tarkensivat tutkimuksen näkökulmaa siten, että tässä tutkimusraportissa tarkastellaan tasa-arvokyselyn teemoja tiivistetysti monimuuttujamenetelmiä hyödyntäen. Lisäksi olemme kiinnostuneita siitä, millaisia kokemuksia, kehittämisideoita ja kommentteja henkilöstö on esittänyt kyselyyn liittyneessä avovastausosiossa (N=1233). Tutkimuksessa ei pyritä pelkästään kuvaamaan henkilöstön kokemuksia, vaan pyritään tuomaan esiin myös kehittämisehdotukset. Tämän tutkimuksen keskeisiä kysymyksiä ovat

- 1) Miten eri henkilöstöryhmien naiset ja miehet kokevat tasa-arvon toteutuvan puolustusvoimissa? Keskeiset teemat:
 - a. ura ja palkkaus
 - b. esimiestyö ja johtaminen
 - c. työyhteisöllisyys ja jaksaminen
 - d. käsitykset sukupuolten tasa-arvosta ja kehittämistarpeista
- 2) Millaisia kehittämiskohteita tutkimuksen avulla on löydettävissä?

Raportin rakenne

Tasa-arvotutkimuksen tulosten esittelyyn johdatellaan tämän luvun lisäksi kahdessa luvussa. Johdantoa seuraavassa luvussa esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka tukeutuu sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, toimintatutkimuksellisen kehittämisorientaation sekä sukupuolen huomioon otamisen ja näkyvyyden käsitteille. Luvussa havainnollistetaan myös, miten viitekehystä käytännössä sovelletaan ja millaisia rajoituksia tulosten käsittelyyn liittyy. Kolmannessa luvussa esitellään tutkimuksen aineisto. Käytössä on kolmenlaista aineistoa: kyselyvastaukset, avovastaukset sekä asiantuntijahaastattelut. Keskeistä on kyselyaineiston vastaavuus suhteessa perusjoukkoon. Neljännessä luvussa käsitellään ensin tutkimuksen tilastolliset analyysimenetelmät ja tilastohavaintojen esittämistapa. Tämän jälkeen esitellään sisälönanalyysi, jota on hyödynnetty laadullisen aineiston käsittelyssä.

Tutkimuksen varsinaiset tulosluvut ovat teemoittaisia. Kaikissa tulosluvuissa kootaan yhteen eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten kokemuksia ja näkemyksiä. Viidennessä luvussa keskitytään henkilöstön kokemuksiin horisontaalisesta ja vertikaalisesta urasta sekä palkkauksesta. Luvussa käsitellään myös eriarvoisen kohtelun kysymyksiä näiltä osa-alueilta sekä henkilöstön esittämiä kehittämisehdotuksia. Kuudennessa luvussa keskitytään puolestaan johtamisen ja esimiestyön kysymyksiin. Esimiestyötä tarkastellaan summamuuttujan avulla. Se on muodostettu seuraavista arvioista: kannustus, työpaikan johtamistavan oikeudenmukaisuus, tiedonsaanti, vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin muutoksiin ja esimiestyön tasa-arvoisuus. Tähän lukuun on koottu aiheeseen liittyvät kehittämisideat. Seitsemännessä, työyhteisöllisyyttä koskevassa, luvussa, käsitellään yhteishenkeä, työpaikkakiusaamista, sukupuolista häirintää ja ahdistelua sekä jaksamista. Kielteisten ilmiöiden vaikutuksia yhteishenkeen, esimiestyöhön sekä arvioihin tasa-arvon kehittämistarpeista tarkastellaan tämän luvun osana. Lisäksi tässä luvussa käsitellään tasa-arvon toteutumista työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä yhteensovittamisen esteitä kokeneiden tarpeita tasa-arvon kehittämiseen. Kahdeksanteen lukuun on koottu yhteen henkilöstön tasa-arvokäsitykset ja ymmärrykset sukupuolesta. Tämä

luku vetää osaltaan yhteen muiden tuloslukujen havaintoja ja toimii myös johdatuksena raportin päätöslukuun. Yhdeksännessä luvussa esitetään tutkimuksen johtopäätökset, joissa tutkimushavainnot tiivistetään kokonaisuudeksi ja pohditaan erityisesti sitä, millaiseen organisaation kehittämiseen tulokset antavat aihetta. Raportin loppuun on vielä kirjallisuuslähteiden lisäksi koottu liitteeksi tuloslukujen kuvioita koskevat tiedot tilastanalyysissä käytettyjen muuttujien oma- ja yhdysvaikutuksista.

2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tämä tutkimus kiinnittyy yhteiskuntatieteelliseen työelämän ja työorganisaatioiden tutkimuksen kenttään. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys nojaa työelämän toimintatutkimuksen ja tasa-arvotutkimuksen perinteisiin. Toimintatutkimuksellinen ote ilmenee tutkimuksen pyrkimyksenä tuottaa tietoa puolustusvoimien organisaatiolle henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä varten. Tasa-arvotutkimuksen näkökulma puolestaan tarkoittaa sukupuolen ottamista tutkimuksen keskeiseksi analyttiseksi kategoriaksi. Tasa-arvotutkimuksen tavoitteiden mukaisesti tutkimuksessa pyritään tekemään näkyväksi naisten ja miesten työnjaollisiin alueisiin, aseisiin ja niihin liittyviin kokemuksiin kietoutuvia eroja. Ote aineistoon ja kehittämiseen on siis sukupuolisensitiivinen. Tutkimus soveltaa sukupuolten tasa-arvokysymyksiin sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvää keskustelua (Fraser 1999, 2000), mikä kytkee organisatorisen tarkastelun samalla laajempiin yhteiskunnallisiin yhteyksiinsä. Viime vuosina yhä kiihtyvällä tahdilla toteutetut organisaatiouudistukset ovat vaatineet puolustusvoimia työorganisaationa ja työnantajana sopeutumaan yhteiskunnallisiin kehityskuluihin ja poliittisiin päätöksentekoon tavalla, joka on vaatinut organisaatiossa vallitsevien rakenteiden ja käytäntöjen uudelleenarvioimista, kyseenalaistamista, kehittämistä ja muuttamista.

Toimintatutkimus pyrkii tuottamaan tietoa yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin ja demokraattisen sosiaalisen muutoksen tukemisen näkökulmasta. (Brydon-Miller, Greenwood & Maguire 2003, 11) Toimintatutkijat pyrkivät luomaan olosuhteita, jotka antavat eri osapuolille mahdollisuuden tuoda esille intressinsä ja toimia niiden mukaisesti. (Fricke 2011, 141) Tämä tutkimusraportti on askel työpaikan kehittämiseen, mutta toteutuakseen kehittäminen vaatii organisaation sitoutumista ja kehittämistä tukevia rakenteita (vrt. Lehtonen & Nakari 2008), jotta käytännön toimiin päästäisiin. Pohjoismaisen toimintatutkimuksen perinteessä pyritään henkilöstön mahdollisimman laajaan osallistamiseen työpaikan kehittämiseen (Gustavsen 1990, 1992). Tuomalla mukaan eri ryhmien ja erilaisissa valta-asemissa olevien näkemyksiä tässä tutkimuksessa kiinnitytään pohjoismaiseen perinteeseen. Tutkimuksessa halutaan antaa mahdollisuuksia toteuttaa organisaation kehittämistä erilaiset näkökulmat huomioiden ja löytää erilaisten näkökulmien välillä myös yhtäläisyyksiä. Tutkimuksen tuloslukuissa sitoutuminen toimintatutkimuksen periaatteisiin näkyy juuri pyrkimyksenä tuoda esiin eri sukupuolten ja henkilöstöryhmien kommentit ja kehittämis ehdotukset, joita tasa-arvokyselyn avovastauksissa esitettiin. Tutkimuksen viitekehyksessä sitoudumme myös sukupuolten tasa-arvon edistämisen näkökulmaan.

Suomalainen työelämälähtöinen tasa-arvotutkimus on 1960-luvun lopulta lähtien tuottanut tietoa naisten ja miesten ansiotyöstä sekä ansiotyöhön liittyvistä yhteiskunnallisista – taloudellisista, sosiaalisista ja poliittisista – asemista ja rooleista. Tasa-arvotutkimus on tehnyt näkyväksi sukupuolen mukaisia eroja yhteiskunnallisissa asemissa ja täten antanut välineitä argumentoida sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta eriarvoisuuden purkamiseksi. (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 16–17) Tasa-arvotutkimusta on kritisoitu pitäytymisestä tasa-arvokäsitteessä, joka palauttaa tasa-arvon naisten ja miesten keskinäiseksi vertailuksi ja vastakkainasetteluksi kykenemättä ottamaan vakavasti samaan aikaan naisten keskinäisiä eroja tai miesten keskinäisiä eroja. (Holli 1995) Tässä tutkimuksessa tasa-arvotutkimuksen perin-

teestä ammentaminen ei tarkoita pitäytymistä pelkästään sukupuolten välisten suhteiden tarkastelussa, vaan myös muita eroja ja erotkoja sekä niihin liittyviä kokemuksia nostetaan esille.

Tämän tutkimuksen viitekehys perustuu sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teoretisoinnille siten, kuin Nancy Fraser (1999, 2000) on sitä hahmotellut. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus perustuu Fraserin mukaan tasavertaisen kohtaamisen mahdollisuuteen yhteiskunnassa. Jotta yksilöiden välinen tasa-arvoinen kohtaaminen olisi yhteiskunnassa (ja tässä tapauksessa organisaatiossa) mahdollista, edellyttää se sekä symbolisten että materiaalistien resurssien tasapuolista jakoa. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamiseen kohdistuu siis kahdenlaisia vaateita: erilaisten ryhmien tunnustamiseen ja arvostamiseen sekä resurssien tasapuoliseen jakamiseen liittyviä. Osaan epätasa-arvoisuuksista voidaan puuttua sosioekonomisten resurssien uudelleenjaon kautta, mutta toiset sen sijaan vaativat ”tunnustamisen politiikkaa” eli erilaisten virallisten ja epävirallisten käytäntöjen kautta ylläpidettyjen symbolisten eriarvoisuuksien purkamista. Fraserin näkemyksessä kumpikaan ei yksistään riitä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden saavuttamiseksi, vaan molempia tarvitaan.

Sukupuolella on tarkastelussa erityinen paikkansa, sillä Fraser näkee sillä olevan juuret sekä kulttuurissa että poliittisessa taloudessa. Sukupuoli rakenteistaa sekä palkatonta että palkattua työtä ja palkkaeroja. Sukupuolten epätasa-arvo ilmenee resurssien epäoikeudenmukaisena jakona. Kulttuurisessa arvostuksessa puolestaan naiseuteen tai naiseutetuksi tulemiseen liittyy vähättelyn riski. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutuminen ei tarkoita tästä näkökulmasta pelkkää resurssien uusjakoa vaan puuttumista niihin arvostuksiin, jotka tuottavat syrjintää. Sukupuolten välinen epätasa-arvo voidaan siis korjata vain puuttumalla sekä taloudellisiin rakenteisiin että arvojärjestyksiin. (Fraser 1999, 31) Tässä tutkimuksessa nämä vaateet huomioidaan puolustusvoimien organisaation sisäisinä kysymyksinä, joilla toki on yhteytensä yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja arvostuksiin ylipäätään. Kuten Fraserkin (1990, 33) toteaa, erilaiset epäoikeudenmukaisuutta tuottavat tekijät liittyvät yhteen. Siksi (ja myös tutkimuksen esianalyysissä tehtyjen havaintojen pohjalta) on perusteltua tarkastella resurssien uusjaon ja ryhmien arvostuksen vaateita tässä tutkimuksessa sukupuolen ja henkilöstöryhmän kautta. Kahden ulottuvuuden – sekä resurssien jakautumisen että ryhmien tunnustamisen – mukaan ottaminen tarkasteluun mahdollistaa sekä sen tarkastelun, miten resurssien jakamisen politiikka vaikuttaa ryhmien identiteetteihin ja sosiaaliseen asemaan, että toisinpäin sen huomioimisen, miten eri ryhmien tunnustusvajeet ja aliarvostus vaikuttavat heidän taloudelliseen asemaansa (Fraser 1990, 45). Nämä näkökulmat kiinnittävät huomion erityisesti organisaation käytäntöihin: Kenellä on pääsy organisaation resursseihin ja millä perusteilla? Miten organisaatiossa rajoitetaan tai mahdollistetaan erilaisten ryhmien toimintaa? Tällä tavoin tehty tarkastelu tekee näkyväksi myös yhden sukupuolen sisäisiä käytäntöjä, siis myös miesten välisiä eroja ja niihin kytkeytyviä epätasa-arvoisuuksia.

Työpaikan kehittämisen näkökulmasta on tutkimuksessa yhtäältä tärkeää antaa ääni sellaisille ryhmille, jotka kamppailevat arvostetuksi tulemisen kanssa ja joilla on vähän vaikutusvaltaa. Tämä voi auttaa ymmärtämään vaikkapa naisten arvoja ja kokemuksia miesvaltaisessa organisaatiossa, mutta on tärkeää tuoda esiin myös ne asiat, joista organisaatiossa pyritään vaikene-

maan, kuka niistä vaikenee ja miten, sillä vaijantaminen vie uskottavuuden vaihtoehdoisilta näkemyksiltä ja identiteeteiltä (vrt. Simpson & Lewis 2007, 22, 34). Kehittämisen mahdollistamiseksi on kuitenkin tärkeää, että myös organisaatiossa valtaapitävät ovat mukana esittä-mässä näkemysiiän ja tukemassa muutoksen aikaansaamista (vrt. Gatenby & Humphries 2000, 91,101). Parhaimmillaan tutkimuksen avulla voidaan tuoda esiin sellaisia prosesseja, jotka ylläpitävät hiljaisuutta ja sitä kautta olemassa olevia valta-asemia (vrt. emt., 36). Tasa-arvotutkimuksella on siis paikkansa eri ryhmien kuulluksi tulemisessa. Samalla näkyviin voi-vat tulla organisaation olosuhteiden normalisointipyrkimykset, jotka ehkäisevät muutosta. Kun muutos horjuttaa olemassa olevia valtarakenteita, se horjuttaa ennen kaikkea niiden ase-maa, jotka hyötyvät näistä valtarakenteista. Siksi erityisesti etuoikeutetussa asemassa olevat voivat kokea muutoksen uhkaavana. (Ely & Meyerson 2000, 599–601). Tasa-arvon ja eriar-voisuuden pohtiminen omalla työpaikalla edellyttää kriittistä arviota työpaikan käytännöistä, kuten keinoista ja kriteereistä uralla etenemiseen.

Puhetapojen tasolla sukupuolta käsitellään usein joko naisten ja miesten samantaisuutta tai erilaisuutta korostavasti. Näitä puhetapoja käytetään usein ristiriitaisesti, ja Ruth Simpsonin ja Patricia Lewisin (2007, 19) mukaan ongelmana on, että ne eivät ole auttaneet poistamaan su-kupuolten epätasa-arvoa organisaatioista. Esimerkiksi korostamalla sukupuolten samantai-suutta ja sitä kautta valinnanvapautta helposti päädytään vahvistamaan miesnormia ja peruste-lemaan epätasa-arvoisuutta (vrt. em., 20–21). Toisaalta sukupuolesta voidaan puhua reflektiivisesti ilman, että se johtaisi oman käytöksen ja laajemmin käytäntöjen muuttumiseen. Tällöin puhuja on tietoinen ja voi arvioida omaa toimintaansa sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulmasta sekä pitää tasa-arvoa tärkeänä asiana, vaikka ei toimi sitä edistävällä tavalla omissa elämän-ratkaisuissaan. (Jokinen 2005, 48, 67–68) Lisäksi tasa-arvosta puhutaan ja se ymmärretään monin eri tavoin työpaikoilla. Se, mikä yhdelle on tasa-arvoa, ei ole sitä välttämättä toiselle. (Ylöstalo 2012) Tutkimuksemme tavoitteiden näkökulmasta onkin oleellista kiinnittää huo-mion myös niihin tapoihin, joilla tutkimuksemme aineistossa puhutaan naisista, miehistä ja sukupuolten tasa-arvosta. Ja ennen kaikkea kenen puhe ja ääni kuuluvat ja saavat kuulua.

Sukupuolta ja siihen liittyviä ongelmakohtia organisaatiossa pohditaan myös naisten ja mies-ten näkyvyyden ja näkymättömyyden kautta. Miesvaltaisessa organisaatiossa, kuten puolus-tusvoimat, erityisesti sotilasnaissille heidän muita suurempi näkyvyytensä voi aiheuttaa on-gelmia. Simpsonin ja Lewisin mukaan vähemmistönaisten tutkimuksessa on havaittu sellaisia ongelmia kuin vähemmistöön kuuluvan virheiden tarkkailu tai yksittäisen toimijan virheiden leimaavuus koko vähemmistöryhmän kannalta. Naisten määrän lisäämistä ei voida pitää au-tomaattisena ratkaisuna, koska naiset koetaan tällöin enemmän uhkana. Lisäksi huomiota tuli-si kiinnittää myös siihen, millaisiin asemiin naiset tulevat ja onko heillä vaikutusvaltaa. (ks. Simpson & Lewis 2007, 45) Esimerkiksi puolustusvoimissa naisia on siviilitehtävissä varsin paljon, mutta ei kuitenkaan juuri korkealla organisaation hierarkiassa. Myös siviilimiehillä on rajoituksia mahdollisuuksissa liittyen heidän statukseensa siviileinä esimerkiksi juuri urapol-kujen rakentamisessa. Simpson ja Lewis toteavat, että segregaaion purkamisen lisäksi tulisi huomiota kiinnittää siihen, mitä organisaatiossa arvostetaan ja kenet nämä arvostukset sulke-vat ulkopuolelle. Juuri johtuen arvostuksista ja oletuksista, joita naitiin ja miehiin liitetään, ei miesten asema naisenemmistöisellä työpaikalla ole symmetrinen suhteessa päinvastaiseen

tilanteeseen. (ks. Simpson & Lewis, 2007, 45–48) Tämä ei tarkoita sitä, ettei miehillä olisi ongelmia naisenenemistöisessä organisaatiossa, mutta ne saattavat olla erilaisia²⁰.

Miehistä työpaikoilla puhutaan sukupuolena naisiin verrattuna vähän. Etujen säilyttämisen näkökulmasta näkymättömyys on kannattavaa, koska se vahvistaa miestä normina, johon naisia verrataan tai johon naiset itse vertaavat itseään. Sukupuolta koskevassa tutkimusperinteessä on pyritty murtamaan tätä hiljaisuutta, jotta miesnormia voitaisiin myös haastaa. Naisille työelämästä tuttu tasapainottelu naisellisiksi tai miehisiksi katsottujen piirteiden tai toimintatapojen välillä on kääntymässä Simpsonin ja Lewisin mukaan sukupuolineutraalisuudeksi, jossa naiset pyrkivät mukautumaan miesnormiin oman menestyksensä turvatakseen. Sukupuolistamista eli sitä, että yksilö tulee arvioiduksi ennen kaikkea sukupuolensa kautta ja sen kantajana, on kuitenkin vaikea välttää, koska ympäristö voi aina arvioida yksilön toimintaa sukupuolikäsitystensä mukaan. (ks. Simpson & Lewis 2007, 58–63) Suomalaisen työelämän keskeisenä piirteenä tai sukupuolistavana käytäntönä voi yleisemminkin pitää naissukupuolen yhtäaikaista läsnäoloa ja poissaoloa, joka antaa tilaa naisille konkreettisissa työelämän käytännöissä, mutta tila on rajallinen, eikä se ulotu päätöksentekoon ja valtaan. (Kinnunen ja Korvajärvi 1996, 233) Miesten ja naisten näkyvyyttä ja näkymättömyyttä organisaatiossa voidaan tutkimuksessamme pohtia esimerkiksi kiinnittämällä huomiota siihen, miten erilaisiin asemiin sijoittuvat naiset arvioivat organisaation käytäntöjä ja niiden tuottamia ongelmia. Samalla tuodaan esiin, miten eri asemia edustavat miehet kokevat tilanteensa. Kun miehistä ryhdytään puhumaan sukupuolena, voidaan tehdä näkyviksi myös miesten välisiä eroja.

Tutkimuksen viitekehyksen soveltaminen on havainnollistettu taulukossa 2.1 tässä luvussa esiteltujen keskeisten käsitteiden kautta. Resurssien jakamisen, tunnustamisen, äänen ja sukupuolen näkyvyyden/ näkymättömyyden teemat ohjaavat tuloslukujen käsittelyä, mutta niistä keskustellaan kootusti raportin johtopäätöksissä. Loppuluvussa nostetaan esiin myös sukupuolen ja henkilöstöryhmien yhtymäkohtia nostetaan esiin.

²⁰ Esimerkiksi päiväkodeissa työskentelevät miehet joutuvat usein tilanteeseen, jossa heidän odotetaan edustavan koko miessukupuoltaan ja antavan miehen mallia päiväkodin lapsille, vaikka he itse eivät tällaista roolia haluaisikaan ottaa, vaan työskennellä omana itsenään tietynlaisten arvojen ja kasvatuseriaatteidensa mukaisesti (Ylöstalo 2012, 186–187).

Taulukko 2.1. Tutkimuksen viitekehyksen operationalisointi

Sukupuolten (ja henkilöstöryhmien) tasa-arvon tarkastelun näkökulmat		
<i>Resurssien jakaminen</i>	<i>Tunnustaminen</i>	<i>Ääni</i>
<ul style="list-style-type: none">organisaation resurssien jaossa ja saataavuudessa koetut ongelmat	<ul style="list-style-type: none">mikä estää pääsyn resursseihinarvostukseen liittyvät ongelmat	<ul style="list-style-type: none">sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät puheeteri osa-alueisiin liittyvät kehittämis ehdotukset (toimintatutkimuksellinen näkökulma)
<i>Mitä teemoja ja missä yhteydessä tarkastellaan?</i>		
<ul style="list-style-type: none">ura ja palkkaus (luku 5)esimiestyö ja vaikutusmahdollisuudet (luku 6)työyhteisöllisyys ja jaksaminen (luku 7)	<ul style="list-style-type: none">eri ryhmien tunnusvajeet (luku 5) erityisesti uran ja palkkauksen kysymyksenähäirintä ja työpaikkakiusaaminen (luku 7)	<ul style="list-style-type: none">tasa-arvokäsitykset puolustusvoimissa (luku 8)teemoittaiset kehittämis ideat (luvut 5, 6 ja 7)
<i>Sukupuolen näkyvyys/ näkymättömyys</i>		
<ul style="list-style-type: none">miten kehittämistarpeet linkittyvät naisiin ja miehiin eri henkilöstöryhmissämiten kehittämistarpeissa/ -ideoissa ylitetään henkilöstöryhmien ja sukupuolten välisiä rajojamillaisen ymmärryksen organisaation nais- ja miesnormeista nostetut epäkohdat, erityisesti häirinnän ja työpaikkakiusaamisen kokemuksen tuottavatkootaan johtopäätöksiin (luku 9)		

Tutkimuksen rajaukset

Tutkimuksen teemoja on rajannut aineistosta esianalyysivaiheessa esiin nousseet keskeiset tulokset, joita on tiivistetysti käsitelty tämän raportin ensimmäisessä luvussa otsikon *Tutkimuksen tavoitteet* alla. Monessa kohdin, erityisesti uraan ja sukupuolten arvostukseen liittyen, asiantuntijatehtävissä toimivat siviilinaiset olivat kriittisin ryhmä. Tämä ryhmä sekä upseerinaiset nousivat esiin myös eriarvoista kohtelua ja häirintää kokeneina. Näillä ryhmillä myös sukupuoli korostui eriarvoisen kohtelun syynä. Tästä syystä raportissa tietyissä kohdin vertailaan asiantuntijanaisia ja -miehiä keskenään, samoin kuin nuorempia upseereita. Naisten ja miesten välistä vertailua ei voi tehdä muista upseeriryhmistä kuin nuoremmista upseereista.

Tutkimuksen osana kerätyt avovastaukset ohjasivat myös raportin painotuksia. Selvästi suosituimpia teemoja olivat 1) palkitseminen, osaaminen ja ura, 2) henkilöstöryhmien välinen epätasa-arvo, 3) sukupuolten tasa-arvo sekä 4) esimiestyö. Nämä teemat muodostavat tuloslukujen päälinjan. Kehittämis ehdotuksia tuli eniten arvostukseen ja palkitsemiseen liittyen. Tutkimuksen aineistoa kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

3. Aineiston kuvaus

Kyselyaineiston edustavuus

Huhti- ja toukokuussa 2011 toteutettuun koko puolustusvoimien palkatulle henkilöstölle suunnattuun kyselyyn työhyvinvoinnin ja tasa-arvon toteutumisesta vastasi 8093. Kokonaisvastausprosentti oli 54. Taulukossa 3.1 on kuvattu vastaukset puolustushaaroittain, ja niitä on verrattu puolustusvoimien vastaaviin henkilöstömääriin huhtikuussa 2011. Taulukossa on yhdistetty Maanpuolustuskorkeakoulu (MPKK) Pääesikuntaan ja sen alaisiin laitoksiin sekä Maavoimien materiaalilaitos maavoimiin. Kyselyyn vastanneiden suhteelliset osuudet puolustusaloittain olivat melko lähellä koko puolustusvoimien henkilöstön vastaavia osuuksia. Kuitenkin maavoimien henkilöstö oli kyselyyn vastanneissa jonkin verran yliedustettuna ja Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten henkilöstö puolestaan aliedustettuna. Vastausaktiivisuus oli suurin maavoimissa ja heikoin merivoimissa²¹.

Taulukko 3.1. Kyselyn vastausaktiivisuus puolustushaaroittain²²

Puolustushaara	Henkilöstömäärä (4/2011) % (lkm)	Kyselyyn vastanneet % (lkm)	Vastausprosentti (%)
Pääesikunta ja alaiset laitokset sekä MPKK	22 % (3363)	17 % (1405)	42 %
Maavoimat ja maavoimien materiaalilaitos	46 % (7029)	53 % (4283)	61 %
Merivoimat	13 % (1877)	10 % (836)	45 %
Ilmavoimat	19 % (2796)	20 % (1569)	56 %
Yhteensä	100 % (15065)	100 % (8093)	54 %

Kyselyyn vastanneista oli naisia 23 prosenttia ja miehiä 77 prosenttia, mikä vastaa hyvin puolustusvoimien palveluksessa kyselyhetkellä olleiden sukupuolijakaumaa (Leinonen ym. 2011, Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2010).

Puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä vuonna 2010 oli 41 vuotta. Naisten keski-ikä oli 44 vuotta ja miesten 40 vuotta. Naisista 56 prosenttia oli yli 45-vuotiaita ja miehistä 36 prosenttia. Kaikkien siviilityöntekijöiden keski-ikä oli 45 vuotta ja heistä 58 prosenttia oli yli 45-vuotiaita. Sotilaiden keski-ikä oli 38 vuotta ja yli 45-vuotiaiden osuus heistä oli 28 prosenttia (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2010).

Henkilöstökyselyssä vastaajaa pyydettiin valitsemaan ikäryhmä kymmenen vuoden tarkkuudella, joten tarkkoja keskiarvoja vastaajien iästä ei voinut laskea. Kuitenkin naisvastaajia kuu-

²¹ Tutkimusryhmä: Minna Leinonen, Hanna-Leena Autio, Katri Otonkorpi-Lehtoranta ja Katja Uosukainen (2011): Puolustusvoimien henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja eriarvoisesta kohtelusta. Julkaisematon peruseräraportti tutkimuksen ensimmäisestä vaiheesta 16.9.2011.

²² Ks. alaviite 3.

lui eniten kahteen vanhimpaan ikäryhmään (41–50-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat), joihin molempiin kuului noin kolmannes vastaajista. Naisvastaajista yli 40-vuotiaita oli näin ollen noin kaksi kolmasosaa. Miesvastaajista eniten oli 41–50-vuotiaita, noin 36 prosenttia, ja yli 40-vuotiaita miesvastaajista oli yhteensä 51 prosenttia. Kaikista siviilivastaajista yli 40-vuotiaita oli sekä naisista että miehistä noin 70 prosenttia. Naissotilaista yli 40-vuotiaiden osuus oli 28 prosenttia ja miessotilaista 45 prosenttia. Naissotilailta oli eroja siten, että nuoremmista upseereista ainoastaan seitsemän prosenttia (neljä) oli yli 40-vuotiaita, mutta muissa sotilashenkilöissä heidän osuutensa oli 35 prosenttia.

Taulukossa 3.2 on kuvattu vastausten jakautuminen henkilöstöryhmän ja sukupuolen mukaan ja verrattu vastausjakaumia kyselyhetkellä puolustusvoimien palveluksessa olleeseen henkilöstöön. Kaikista kyselyn naisvastaajista 88 prosenttia oli siviilejä 12 prosenttia sotilaita. Miehistä siviilivastaajien osuus oli 23 ja sotilaiden 77 prosenttia (Leinonen ym. 2011, 8). Eri henkilöstöryhmien nais- ja miesvastaajien suhteelliset osuudet olivat varsin lähellä kaikkien kyselyhetkellä puolustusvoimissa palvelevien määriä eli henkilöstöryhmän ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna aineistoa voi pitää edustavana. Vastaajista siviilejä oli yhteensä 38 prosenttia ja sotilaita 62 prosenttia. Kaikissa henkilöstöryhmissä naiset vastasivat miehiä aktiivisemmin. Aktiivisin vastaajaryhmä oli naisupseerit (vastausprosentti 77). Myös miehistä upseerit olivat aktiivisin vastaajaryhmä (vastausprosentti 64).

Taulukko 3.2. Kyselyyn vastanneet ja vastausprosentit henkilöstöryhmän ja sukupuolen mukaan²³

Henkilöstöryhmä	Henkilöstömäärä (4/2011) % (lkm)	Kyselyyn vastanneet % (lkm)	Vastaus- prosentti (%)
Naissiviilit	21 % (3197)	20 % (1624)	51 %
Miessiviilit	21 % (3122)	18 % (1467)	47 %
Naisupseerit	alle 1 % (74)	1 % (57)	77 %
Miesupseerit	18 % (2743)	22 % (1764)	64 %
Nainen/ muu sotilashenkilö	2 % (243)	2 % (163)	67 %
Mies/ muu sotilashenkilö	38 % (5686)	37 % (3018)	53 %
Yhteensä	100 % (15065)	100 % (8093)	54 %

Taustamuuttujien jakaumat eri henkilöstöryhmissä

Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan eri henkilöstöryhmien vastausjakaumia sukupuolen sekä analyyseissa käytettyjen taustamuuttujien mukaan. Eräissä vastaajaryhmissä (kuten yleisesikuntaupseerit ja esiupseerit) sukupuolen mukaista tarkastelua ei voinut tehdä, koska naisvastaajia oli vain muutama. Upseereista sukupuolen mukainen tarkastelu oli mahdollista tehdä vain nuoremmille upseereille. Myös muissa sotilashenkilöissä oli naisvastaajia riittävästi sukupuolen mukaisten vertailujen tekemiseksi.

²³ Ks. alaviite 3.

Siviiliasiantuntijoihin (yhteensä 1084) on laskettu tutkimuksessa mukaan myös johtotehtävissä toimivat siviilit (yhteensä 166). Näin ollen siviiliasiantuntijoihin lukeutuvia vastaajia oli yhteensä 1250 eli 40 prosenttia kaikista siviilitehtävissä toimivista. Heistä naisia oli 541 (43 prosenttia) ja miehiä 709 (57 prosenttia). Kaikista siviilivastaajista naisia oli 53 ja miehiä 47 prosenttia eli asiantuntijatehtävissä toimivista siviileistä enemmistö oli miehiä toisin kuin kaikista siviilivastaajista. Taulukossa 3.3 on kuvattu kyselyyn vastanneiden siviiliasiantuntijoiden lukumäärät ja suhteelliset osuudet eri puolustushaaroissa sukupuolen mukaan. Suhteellisesti eniten sekä nais- että miesasiantuntijoita työskenteli Pääesikunnassa tai sen alaisissa laitoksissa ja vähiten merivoimissa.

Taulukko 3.3. Asiantuntijatehtävissä toimivien siviilien jakautuminen eri puolustushaaroihin

Puolustushaara	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)	Yhteensä % (lkm)
Pääesikunta ja alaiset laitokset sekä MPKK	48 % (260)	42 % (295)	45 % (555)
Maavoimat ja maavoimien materiaalilaitos	33 % (176)	30 % (214)	31 % (390)
Merivoimat	6 % (35)	6 % (45)	6 % (80)
Ilmavoimat	13 % (70)	22 % (155)	18 % (225)
Yhteensä	100 % (541)	100 % (709)	100 % (1250)

Siviiliasiantuntijoiden jakautuminen eri ikäryhmiin on kuvattu taulukossa 3.4. Alle 30-vuotiaiden osuus oli selvästi vähäisin ja kolmeen seuraavaan ikäryhmään kuului kuhunkin noin 30 prosenttia nais- ja miesasiantuntijoista.

Taulukko 3.4. Asiantuntijatehtävissä toimivien siviilien ikäjakaumat

Ikä	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)	Yhteensä % (lkm)
Alle 30 vuotta	7 % (35)	7 % (46)	7 % (81)
31–40	27 % (145)	28 % (203)	28 % (348)
41–50	34 % (186)	29 % (204)	31 % (390)
Yli 50 vuotta	32 % (175)	36 % (256)	34 % (431)
Yhteensä	100 % (541)	100 % (709)	100 % (1250)

Esikunta-, koulutus- ja tukitehtävissä toimivien asiantuntijanaisten ja -miesten suhteelliset osuudet olivat lähellä toisiaan samoin kuin esimiesasemassa toimivien. Esikuntatehtävissä työskenteli noin 55 prosenttia, tukitehtävissä 40 ja koulutustehtävissä noin viisi prosenttia asiantuntijanaista ja -miehistä. Esimiestehtävissä työskenteli nais- ja miesasiantuntijoista noin neljännes.

Toimistotyöntekijöitä oli kyselyyn vastanneista 821 (naisia 748 ja miehiä 73) eli 27 prosenttia kaikista siviilivastaajista. Suurin osa (yli puolet) toimistotyötä tekevistä naisista ja miehistä työskenteli maavoimien palveluksessa. Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten sekä ilmavoimien palveluksessa työskenteli molemmissa noin 20 prosenttia toimistotyötä tekevistä naisista ja miehistä. Iän mukaan tarkasteltuna sekä nais- että miesvastaajista eniten oli yli 50-vuotiaita (naisista 56 ja miehistä 43 prosenttia) ja seuraavaksi eniten 41–50 -vuotiaita (naisista 34 ja miehistä 27 prosenttia). Esikuntatehtävissä työskenteli naisista 83 ja miehistä 58 prosenttia. Tukitehtävissä toimi naisista 17 ja miehistä 40 prosenttia. Esimiesasemassa työskenteli naisvastaajista vain noin prosentti ja miehistä noin 14 prosenttia.

Työntekijäsiviilejä oli kyselyyn vastanneista 1020 (naisia 335 ja miehiä 685), mikä oli kolmannes kaikista siviilivastaajista. Naisista suurin osa (yli puolet) oli Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten sekä maavoimien (noin 40 prosenttia) palveluksessa. Miehistä suurin osa (56 prosenttia) palveli maavoimissa. Ilmavoimien palveluksessa oli noin 20 prosenttia sekä Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten palveluksessa noin 15 prosenttia työntekijämiehistä. Sekä nais- että miesvastaajista suurin osa oli iältään joko 41–50 -vuotias tai yli 50 -vuotias. Molempiin ikäryhmiin kuului noin kolmannes nais- ja miesvastaajista, joten yli 40-vuotiaita oli nais- ja miesvastaajista noin kaksi kolmasosaa. Suurin osa (yli 90 prosenttia) sekä nais- että miestyöntekijöistä toimi tukitehtävissä. Esimiesasemassa oli naisista neljä miehistä 11 prosenttia.

Nuorempia upseereja oli kaikista kyselyyn vastanneista 914 eli 50 prosenttia kaikista upseereista. Naisupseereita vastaajista oli 52 ja miesupseereita 862 eli lähes kaikki kyselyyn vastanneista naisupseereista (yhteensä 57) oli nuorempia upseereita. Nuorempien upseerien jakautuminen eri puolustushaaroihin on kuvattu taulukossa 3.5. Suurin osa nuoremmista nais- ja miesupseereista (noin kaksi kolmasosaa) toimi maavoimissa.

Taulukko 3.5. Nuorempien upseereiden jakautuminen eri puolustushaaroihin

Puolustushaara	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)	Yhteensä % (lkm)
Pääesikunta ja alaiset laitokset sekä MPKK	0 % (0)	3 % (25)	3 % (25)
Maavoimat ja maavoimien materiaalilaitos	66 % (34)	67 % (577)	67 % (611)
Merivoimat	19 % (10)	9 % (79)	9 % (89)
Ilmavoimat	15 % (8)	21 % (181)	21 % (189)
Yhteensä	100 % (52)	100 % (862)	100 % (914)

Iän mukaan tarkasteltuna nuorempien upseerien nais- ja miesvastaajista yli 50 prosenttia oli alle 30-vuotiaita. 31–40-vuotiaita oli naisupseereista 46 ja miesupseereista 40 prosenttia. 41–50-vuotiaiden ikäryhmään kuului enää vain 3 prosenttia miesvastaajista. Naisupseereista kaikki kuuluivat kahteen nuorimpaan ikäryhmään (ks. taulukko 3.6).

Taulukko 3.6. Nuorempien upseerien ikäjakaumat

Ikä	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)	Yhteensä % (lkm)
Alle 30 vuotta	54 % (28)	57 % (489)	57 % (517)
31–40	46 % (24)	40 % (343)	40 % (367)
41–50	0 % (0)	3 % (29)	3 % (29)
Yli 50 vuotta	0 % (0)	0 % (1)	0 % (1)
Yhteensä	100 % (52)	100 % (862)	100 % (914)

Noin kolme neljäsosaa nuoremmista nais- ja miesupseereista toimi koulutustehtävissä varuskunnissa. Esikuntatehtävissä toimi sekä nais- että miesupseereista noin viidennes ja tukitehtävissä naisista kahdeksan ja miehistä viisi prosenttia. Esimiesasemassa työskenteli noin 60 prosenttia nuorempien upseerien nais- ja miesvastaajista.

Yleisesikuntaupseereja oli kyselyyn vastanneista upseereista 20 prosenttia (yhteensä 356). Yli puolet vastanneista yleisesikuntaupseereista palveli maavoimissa ja yli neljännes Pääesikunnassa tai sen alaisissa laitoksissa. Noin kaksi kolmasosaa yleisesikuntaupseereista oli iältään 41–50 -vuotias ja noin viidennes yli 50-vuotias. Esikuntatehtävissä heistä työskenteli 90 prosenttia ja esimiesasemassa toimivien osuus oli 85 prosenttia.

Esiupseereita oli kyselyyn vastanneista upseereista 30 prosenttia (yhteensä 551). Noin 60 prosenttia esiupseereista palveli maavoimissa. Pääesikunnassa tai sen alaisissa laitoksissa sekä ilmavoimissa palveli kummassakin noin 15 prosenttia. Yli 60 prosenttia esiupseereista oli iältään 41–50 -vuotias. Lähes 90 prosenttia heistä työskenteli esikuntatehtävissä ja yli 70 prosenttia toimi esimiesasemassa.

Muihin sotilashenkilöihin tai muihin tehtäviin luetaan *opistoupseerit*, *erikoisupseerit* ja *aliupseerit* (yhteensä 3149) sekä ne, jotka toimivat muissa, tarkemmin erittelemättömissä tehtävissä (yhteensä 32). Naisvastaajista (yhteensä 163) enemmistö oli aliupseereita (84 prosenttia). Miesvastaajista (yhteensä 3018) opistoupseereita oli 47, aliupseereita 37 ja erikoisupseereita 16 prosenttia. Kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien vastaajien jakautuminen eri puolustushaaroihin on kuvattu taulukossa 3.7. Naisvastaajista oli maavoimien ja ilmavoimien palveluksessa kummassakin vajaa kolmasosa. Pääesikunnan ja sen alaisten laitosten sekä merivoimien palveluksessa oli kummassakin noin viidennes naisista. Miehistä selvästi suurin osa, lähes 60 prosenttia, oli maavoimien palveluksessa.

Taulukko 3.7. Muiden sotilashenkilöiden jakautuminen eri puolustushaaroihin

Puolustushaara	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)	Yhteensä % (lkm)
Pääesikunta ja alaiset laitokset sekä MPKK	17 % (28)	6 % (181)	7 % (209)
Maavoimat ja maavoimien materiaalilaitos	31 % (50)	58 % (1766)	57 % (1816)
Merivoimat	21 % (35)	13 % (385)	13 % (420)
Ilmavoimat	31 % (50)	23 % (686)	23 % (736)
Yhteensä	100 % (163)	100 % (3018)	100 % (3181)

Muiden sotilashenkilöiden ikäjakauma on esitetty taulukossa 3.8. Vastaajien iät sukupuolen mukaan olivat varsinkin nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmissä samankaltaiset. 31–40 -vuotiaissa oli naisia suhteellisesti enemmän ja ikäryhmässä 41–50 vuotta puolestaan miehiä oli enemmän. Ikäjakaumissa oli eroja tarkemman tehtäväryhmän mukaan siten, että erikoisupseereissa yli 50-vuotiaita vastaajia oli lähes 30 prosenttia, kun taas opisto- ja aliupseereissa heitä oli alle neljä prosenttia. Lisäksi aliupseereista selvästi suurin osa vastaajista (yli puolet) oli alle 30-vuotiaita.

Taulukko 3.8. Muiden sotilashenkilöiden ikäjakaumat

Ikä	Naiset % (lkm)	Miehet % (lkm)	Yhteensä % (lkm)
Alle 30 vuotta	24 % (39)	22 % (677)	22 % (716)
31–40	40 % (66)	31 % (923)	31 % (989)
41–50	27 % (44)	39 % (1189)	39 % (1233)
Yli 50 vuotta	9 % (14)	8 % (229)	8 % (243)
Yhteensä	100 % (163)	100 % (3018)	100 % (3181)

Muiden sotilashenkilöiden kaikista nais- ja miesvastaajista noin kolmannes työskenteli esikuntatehtävissä. Koulutustehtävissä työskenteli naisista noin viidennes ja miehistä kolmannes. Naisista eniten oli tukitehtävissä työskenteleviä (45 prosenttia), miehistä tukitehtävissä työskenteleviä oli noin kolmannes eli kaikissa tehtävätyypeissä työskenteli noin kolmasosa tehtäväryhmän miesvastaajista. Kuitenkin erikoisupseerimiehistä selvästi suurin osa (58 prosenttia) työskenteli esikuntatyössä ja koulutustehtävissä työskentelevien osuus oli vain noin kahdeksan prosenttia. Esimiesasemassa työskenteli kaikista naisvastaajista vain 12 prosenttia, kun taas miesvastaajista esimiesasemassa työskentelevien osuus oli 46 prosenttia. Eniten esimiesasemassa työskenteleviä oli opistoupseereissa (yli puolet) ja vähiten aliupseereissa (noin 30 prosenttia).

Laadullinen aineisto

Tutkimuksen laadullinen aineisto koostuu kyselylomakkeessa olleen avoimen kysymyksen vastauksista ja asiantuntijahaastatteluista, joita tehtiin kyselylomakkeessa esillä olleista teemoista. Kyselylomakkeen loppuun sijoitettu avoin kysymys oli muotoiltu seuraavasti: ”*ehdotuksesi tasa-arvon kehittämiseksi tai muuta kommentoitavaa*”. Yhteensä 1233 kyselyn vastaajaa oli kirjoittanut jonkinlaisen kommentin tähän kohtaan. Vastausten pituus vaihteli muutamasta sanasta pienehköihin, puolen sivun mittaisiin, kertomuksiin. Muotoilusta johtuen vastauksissa korostuivat kyselyn teemoihin liittyvät huolet ja kehittämistoiveet, mutta myös kyselyä itsessään kommentoitiin sekä tasa-arvoa sinänsä määriteltiin vastauksissa monin tavoin. Myös omia kokemuksia asioidentilasta nostettiin esiin. Avovastausten käsittelyssä on hyödynnetty Atlas.Ti-ohjelmaa, joka on laadullisen aineiston käsittelyyn tarkoitettu tietokoneohjelma.

Asiantuntijahaastattelut tehtiin siten, että osassa oli läsnä tutkija ja yksi haastateltava, osassa haastateltavia taas oli enemmän. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan. Haastattelujen kesto vaihteli tunnista lähes kolmeen tuntiin ja haastateltavan taustasta riippuen niissä käsiteltiin uraan, palkkaukseen ja palkkausjärjestelmiin, puolustusvoimissa tehtävän työn fyysisyyteen ja fyysisiin suoritusvaatimuksiin sekä naisten ja miesten tasa-arvoon liittyviä teemoja. Haastattelut nauhoitettiin ja sen jälkeen litteroitiin²⁴ sanatarkasti tekstimuotoisiksi. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 148 sivua. Asiantuntijahaastattelujen tarkoituksena on ollut taustoittaa kyselyn teemoja sekä toimia apuna kyselylomakkeeseen saatujen avovastausten tulkinnassa.

²⁴ Litteroinneista on vastannut fil. yo Suvi Lehtonen.

4. Tutkimuksen analyysimenetelmät

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tilastoanalyysissä käytetyt muuttujat ja niiden muodostaminen sekä käytetyt tilastolliset analyysimenetelmät. Tämän jälkeen käsitellään sitä, millä tavalla analyysitulokset on raportissa esitetty. Luvun lopuksi esitellään laadullisen aineiston analyysimenetelmät.

Kyselyaineiston analyysissä käytetyt muuttujat ja tilastolliset menetelmät

Tutkittavat muuttujat

Selittävät muuttujat tutkimuksessa ovat sukupuoli ja henkilöstöryhmä. Henkilöstön kielteisten kokemusten (eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen ja häirintä) vaikutuksia on eräissä kohdin tarkasteltu siten, että vastaajat jaettiin kahteen ryhmään: niihin, joilla oli tällaisia kokemuksia ja niihin, joilla ei ollut. Näin pyrittiin selvittämään muun muassa sitä, millaisia vaikutuksia kielteisillä kokemuksilla oli esimerkiksi yhteishengen tai johtamisen tai esimiestyön kokemiseen vastaajan sukupuolen ja henkilöstöryhmän lisäksi.

Selittävät muuttujat muodostettiin suurimmaksi osaksi lomakkeen yksittäisistä kysymyskohdista tutkimuksen eri teema-alueiden (esimerkiksi palkkaus, ura ja itsensä kehittäminen) perusteella. Kuitenkin yksittäisille muuttujille tehtiin useissa tapauksissa muunnoksia kuten luokkien yhdistelemistä ja/tai alkuperäisen vastausasteikon kääntämistä päinvastaiseksi. Lisäksi kaksi tutkimuksessa käytettyä selitettävää muuttujaa olivat summamuuttujia, jotka muodostettiin pääkomponenttianalyysistä saatujen tulosten perusteella. Muunnosten tekemiselle oli yhtenä syynä se, että analyysitulosten graafisen esittämisen kannalta oli järkevää muodostaa sellaiset muuttujat, joissa kaikissa muuttujan suuri arvo kuvaa vastaajan positiivista asennoitumista ja pieni arvo vastaavasti negatiivista asennoitumista kuhunkin kysymykseen (tai muuttujaan). Toinen syy oli se, että tutkimuksessa käytetyn analyysimenetelmän (varianssi-analyysi) vaatimuksena on se, että selitettävä muuttuja on vähintään järjestysasteikollinen.

Asteikoiltaan muunnettuja selitettäviä muuttujia on käytetty erityisesti raportin neljännessä luvussa, jossa tarkastellaan palkkaukseen, uraan ja osaamiseen liittyviä havaintoja. Jaksossa selittävänä muuttujina on käytetty itsensä kehittämistä ja uralla etenemistä sekä tasa-arvonäkemyksiä koskevia kysymyksiä. Muunnokset koskevat erityisesti tasa-arvonäkemyksiä koskevia kysymyksiä, joista vain naisten ja miesten palkkausta koskevan kysymyksen vastausasteikko (1–5) säilytettiin sellaisenaan. Sen sijaan kysymyksissä naisten ja miesten uralla etenemisen, työssä kehittymisen, kouluttautumisen, perhevapaiden käyttö- sekä päätöksentekoon osallistumismahdollisuuksista meneteltiin siten, että vastausvaihtoehdot ”naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet” ja ”miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet” yhdistettiin (toisin sanoen ne katsottiin samanarvoisiksi) ja muut vastausvaihtoehdot säilytettiin ennallaan.²⁵ Itsensä kehittämis- ja etenemismahdollisuuksia koskevien kysymysten asteikot kään-

²⁵ Kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat alun perin: 1=Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet, 2= Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet, 3=Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet ja 4=En osaa

nettiin päinvastaisiksi²⁶ samoin kuin fyysistä ja henkistä rasitusta koskevien kysymysten²⁷ asteikot. Sukupuolen merkitystä työelämässä koskevan kysymyksen²⁸ sekä kiireen kokemista koskevan kysymyksen²⁹ asteikot muutettiin myös siten, että niistä saatiin järjestysasteikolliset muuttujat.

Näiden lisäksi muodostettiin kaksi summamuuttujaa lomakkeen työilmapiiriä ja johtamista koskevien kysymysten perusteella. Summamuuttujien muodostamisella pyrittiin selitettävien muuttujien määrän vähentämiseen jatkoanalyseissa. Ensimmäinen summamuuttuja kuvaa vastaajan kokemaa yhteishenkeä työyhteisössä. Toinen summamuuttuja kuvaa vastaajan kokemaa esimiestyötä/johtamista sekä vaikutusmahdollisuuksia työyhteisössä. Summamuuttujien muodostamisessa käytettiin ensin pääkomponenttianalyysia ja muuttujien yhtenäisyyden tarkistamisessa reliabiliteettianalyysia. Näitä menetelmiä käsitellään jäljempänä. Summamuuttujat muodostettiin laskemalla näihin muuttujiin kuuluvien yksittäisten kysymysten keskiarvot, jolloin niiden asteikot saatiin samoiksi kuin yksittäisten kysymyskohtienkin asteikot (1–5).³⁰

Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset menetelmät

Pääkomponenttianalyysi tehtiin lomakkeen työilmapiiriä ja johtamista koskevan kysymysosion kahdeksalle yksittäiselle kysymykselle. Tarkoituksena oli selvittää, voidaanko kysymyskohdat tiivistää siten, että niistä voisi muodostaa kahdesta kolmeen selitettävää summamuuttujaa. Pääkomponenttianalyysin tarkoituksena on juuri tiedon tiivistäminen ja analyysissa tarkasteltavien muuttujien määrän vähentäminen. Toinen menetelmä, jota voidaan käyttää samaan tarkoitukseen, on faktorianalyysi. Nämä menetelmät eivät käytännössä eroa kovin paljon toisistaan. Pääkomponenttianalyysiin (samoin kuin faktorianalyysiin) otettavien muuttujien tulee olla vähintään järjestysasteikollisia ja otoskoon tulee olla riittävä.³¹ Tämän tutkimuksen kyselyaineistolle tehdyssä pääkomponenttianalyysissa kahdeksan yksittäistä kysymyskohtaa saatiin tiivistettyä kahdeksi summamuuttujaksi (ks. edellinen kappale).

Reliabiliteettianalyysi tehtiin muodostetuille kahdelle summamuuttujalle niiden yhtenäisyyden eli konsistenssin varmistamiseksi. Reliabiliteettia kuvataan ns. Cronbachin alfa-kertoimel-

sanoa. Asteikot muunnettiin seuraavasti: 1=Naisilla on miehiä paremmat tai miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet, 2=En osaa sanoa ja 3=Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet.

²⁶ Mitä korkeampi on vastauksen arvo asteikolla 1-3, sitä parempina vastaaja kokee mahdollisuutensa.

²⁷ Mitä korkeampi on vastauksen arvo asteikolla 1-3, sitä kevyempänä hän on kokenut rasituksen muutoksen.

²⁸ Kysymyksen alkuperäinen luokitus oli: 1=Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä, 2=Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä ja 3=Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä. Muuttujan asteikko muunnettiin seuraavasti: 1= Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä, 2= Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä ja 3= Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä.

²⁹ Kysymyksen alkuperäinen luokitus oli: 1=Työtahti ei ole juuri muuttunut, 2=Kiire on lisääntynyt ja 3=Kiire on vähentynyt. Muuttujan asteikko muunnettiin seuraavasti: 1= Kiire on lisääntynyt, 2=Työtahti ei ole juuri muuttunut ja 3= Kiire on vähentynyt.

³⁰ Tätä kutsutaan ns. MEAN-menetelmäksi (ks. esim. Jokivuori & Hietala 2007, 116–118).

³¹ Yleensä riittävänä on pidetty 200–300 otoskokoa. Pääkomponenttianalyysista ja sen teoreettisista lähtökohdista tarkemmin ks. esim. Metsämuuronen 2002(a), 21–31.

la, joka voi saada arvoja väliltä 0–1.³² Tässä tutkimuksessa työilmapiiriä kuvaavalle summamuuttujalle saatiin alfakertoimen arvo 0,818 ja esimiestyötä/johtamista kuvaavalle summamuuttujalle 0,865, joten summamuuttujien reliabiliteetit olivat riittäviä. Näin niitä voitiin käyttää jatkoanalyyseissa selitettävänä muuttujina. Summamuuttujan yhtenäisyyttä voidaan lisäksi tarkastella myös siten, millä tavalla alfakertoimen arvo muuttuu, jos yksittäinen kysymys tai muuttuja jätetään summamuuttujasta pois. Jos alfakertoimen arvo nousee, on perusteltua jättää kyseinen muuttuja pois, jolloin saadaan yhtenäisempi summamuuttuja. Tässä aineistossa kahdelle summamuuttujalle tehdyssä reliabiliteettianalyysissä yhdenkään yksittäisen kysymyskohdan pois jättäminen ei olisi nostanut summamuuttujien alfakertoimien arvoa, joten kaikki kahdeksan yksittäistä kysymyskohtaa ovat summamuuttujissa mukana.

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä pyritään selvittämään vähintään kahden selittävän muuttujan ja yhden selitettävän muuttujan keskinäisiä riippuvuussuhteita. Riippuvuussuhteiden tarkastelu tapahtuu keskiarvojen perusteella. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa selittävinä muuttujina olivat useimmissa analyyseissa vastaajan sukupuoli ja henkilöstöryhmä. Eräissä analyyseissa oli kolmantena selittävänä muuttujana myös vastaajan kokemukset esimerkiksi kiusaamisesta tai eriarvoisesta kohtelusta.³³ Tarkoitus oli selvittää, miten eri vastaajaryhmien vastaukset vaihtelivat (esimerkiksi summamuuttujien asteikoilla 1–5) sukupuolen, henkilöstöryhmän sekä vastaajien kielteisten kokemusten mukaan.

Kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä selitettävän muuttujan tulee olla joko jatkuva tai järjestysasteikollinen. Selittävien muuttujien tulee puolestaan olla joko laatueroasteikollisia (esimerkiksi sukupuoli) tai järjestysasteikollisia (esimerkiksi ikä luokiteltuna eri ikäryhmiin). Selittävä muuttuja ei siis voi olla jatkuva, vaan jatkuva muuttuja on jaettava luokkiin, jos sitä halutaan käyttää kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä. Menetelmänä kaksisuuntainen varianssianalyysi on lähellä regressioanalyysia, sillä se tehdään tavallisimmin käytetyissä tilasto-ohjelmissa (kuten SPSS) yleisenä lineaarisena mallinnuksena (GLM). Ero on lähinnä se, että koska selittävät muuttujat eivät ole jatkuvia, ei muuttujien välisiä riippuvuussuhteita voi pitää lineaarisina kuten regressioanalyysissä.³⁴

Kaksisuuntaisessa varianssianalyysissä saadaan tulokseksi eri vastaajaryhmien keskiarvot (esimerkiksi summamuuttujan asteikolla 1–5 vastaajan henkilöstöryhmän ja sukupuolen mukaan). Tulokseksi saadaan regressioanalyysin tapaan myös selitysaste eli kuinka suuri prosenttiosuus selittävillä muuttujilla kyetään selittämään selitettävän muuttujan vaihtelusta. Lisäksi ohjelmatulostuksesta nähdään merkitsevyysarvot, joiden perusteella voidaan sanoa, ovatko vastaajaryhmien väliset erot tilastollisesti merkitseviä. Tässä yhteydessä puhutaan selittävien muuttujien *omavaikutuksista* (tai *päävaikutuksista*) sekä niiden *yhdysvaikutuksesta*.

Selittävien muuttujien omavaikutukset sekä yhdysvaikutukset viittaavat eroihin eri vastaajaryhmien vastauskeskiarvoissa. Usein nämä erot näkyvät havainnollisimmin graafisista kuviosta, mutta tilastollinen merkitsevyys saadaan kuitenkin tarkasti selvitettyä vain ohjelmatu-

³² Riittäväenä alfakertoimen arvona on pidetty noin 0,6–0,7:n välillä olevaa arvoa (Metsämuuronen 2006, 531).

³³ Tällaisissa tapauksissa käytettiin dikotomista kyllä/ei -tyyppistä selittävää muuttujaa.

³⁴ Alkula ym. 1999, 258; Metsämuuronen 2002 (b), 47.

lostuksen merkitsevyysarvoista. Yleisesti käytetään viiden prosentin tai yhden prosentin merkitsevyystasoa, kun omavaikutuksen sanotaan olevan tilastollisesti merkitsevä.³⁵ Tässä tutkimuksessa käytettiin useimmin selittäjinä vastaajan henkilöstöryhmää ja sukupuolta. Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä voi sanoa kummallakin olevan merkitsevä omavaikutus, jos vastauskeskiarvot vaihtelevat sekä sukupuolen että henkilöstöryhmän mukaan. Jos tämän lisäksi vastauskeskiarvot vaihtelevat siten, että joissakin henkilöstöryhmissä vastaukset sukupuolen mukaan ovat samankaltaiset ja joissakin naiset tai miehet saavat alemmat vastauskeskiarvot, niin sukupuolella ja henkilöstöryhmällä voidaan sanoa olevan myös merkitsevä yhdysvaikutus.³⁶ Toisaalta vastauksissa voi olla eroja sukupuolen mukaan, mutta ei henkilöstöryhmän mukaan (ainoastaan sukupuolella on merkitsevä omavaikutus) tai niissä voi olla eroja henkilöstöryhmän mukaan, mutta ei sukupuolen mukaan (ainoastaan henkilöstöryhmällä on merkitsevä omavaikutus). Tässä tutkimuksessa oli tyypillisin tilanne, jossa sekä sukupuolella että henkilöstöryhmällä oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutus ja joissakin tapauksissa näiden lisäksi sukupuolen ja henkilöstöryhmän yhdysvaikutus oli merkitsevä.

Kaksisuuntainen varianssianalyysi on menetelmänä varsin havainnollinen, koska tulokset voidaan esittää graafisina kuvin. Yhdessä kuvioiden ja ohjelmatulostuksista saatujen merkitsevyysarvojen sekä vastaajaryhmien saamien keskiarvojen kanssa tarkasteltavien muuttujien väliset riippuvuussuhteet saadaan pääosin hyvin selville. Kuitenkin on todettava, että koska menetelmä perustuu keskiarvojen vertailuun, saadaan menetelmällä selvitetyn *millaisia vastaajaryhmien väliset erot ovat keskimäärin* esimerkiksi vastaajan sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan. Suuressa aineistossa kuitenkin tällä tavoin vastausten kokonaiskirjo jää tavoittamatta ja ääripäiden vastaukset (sekä positiiviset että negatiiviset) tasoittuvat keskiarvovastauksiksi.

Lopuksi on todettava myös se, että vaikka aineisto on varsin suuri, jäivät eräissä ryhmissä vastaajien lukumäärät kuitenkin varsin pieniksi. Näihin kuuluivat erityisesti upseerinaiset sekä siviilivastaajissa toimistotyötä tekevät miehet. Analyysitulosten tulkinnoissa on siten oltava tietyissä tapauksissa varovainen, varsinkin jos vastaajamäärät jäävät pienemmiksi kuin 20. Tämän vuoksi myös tulosten graafisessa esityksessä on pyritty aina esittämään vastaajien lukumäärät. Tulosten esittämistä käsitellään seuraavassa kappaleessa tarkemmin.

Tulosten esittäminen

Kaksisuuntaisen varianssianalyysin tuloksista saadaan eräillä tilasto-ohjelmilla (kuten tässä tutkimuksessa käytetyllä SPSS-ohjelmalla) graafisia kuvioita, joissa pystyakselilla on selitettävä muuttuja. Kahdesta selittävästä muuttujasta toinen on vaakakselilla ja toisesta on muo-

³⁵ Merkitsevyys ilmaisee varmuuden astetta. Mitä pienempi merkitsevyysarvo sitä varmempaa on, ettei tulos ole sattumanvarainen ja tulos pätee myös perusjoukossa. Yleensä suuressa aineistossa (jossa on havaintoja enemmän kuin tuhat) kuten tässä tutkimuksessa käytetään yhden prosentin merkitsevyystasoa.

³⁶ On mahdollista, että esimerkiksi kahdesta selittävästä muuttujasta molemmilla on merkitsevä omavaikutus, mutta silti niillä ei ole yhdessä tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta selitettävään muuttujaan. Vastaavasti kahdella muuttujalla ei välttämättä ole kummallakaan tilastollisesti merkitsevää omavaikutusta, mutta ne ovat yhdessä merkitseviä, jolloin niillä on tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus.

dostettu erilliset käyrät. Jos selittäviä muuttujia on kolme, kuviota ei saada suoraan, mutta sellainen on mahdollista tehdä muilla ohjelmilla (esim. Excel).

Tässä tutkimuksessa selittävinä muuttujina käytettiin useimmissa tarkasteluissa vastaajan sukupuoli ja henkilöstöryhmää. Näistä henkilöstöryhmä on kuvattu vaaka-akselilla. Henkilöstöryhmiä oli yhteensä viisi, joista kolme siviilitehtävissä toimiville ja kaksi sotilashenkilöille. Sukupuoli on kuvattu graafisissa kuvioissa erillisinä käyrinä. Pystyakselilla olevien selitettävien muuttujien asteikot ovat joko 1–3 tai 1–5. Asteikot on muodostettu siten, että keskimäinen arvo kuvaa vastaajan neutraalia kannanottoa (ei osaa sanoa tai ei samaa eikä eri mieltä). Pieni asteikon arvo kuvaa vastaajan negatiivista asennoitumista tarkasteltavaan kysymyseen/muuttujaan ja suuri arvo positiivista asennoitumista. Kuviot eivät ole tilasto-ohjelman tulostuksista saatuja, vaan ne on tehty uudelleen Excel-ohjelmalla. Eräissä kuvioissa kolmantena selittävänä muuttujana on käytetty vastaajan kielteisiä kokemuksia (eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen tai häirintä). Tällaisissa tapauksissa käyrät tehtiin erikseen niille nais- ja miesvastaajille, joilla oli tällaisia kokemuksia ja niille, joilla ei ollut (eli käyriä on näissä kuvioissa yhteensä neljä).

Varianssianalyysikuvioiden lisäksi raportissa on käytetty myös suoria vastausjakaumakuvioita. Näitä on käytetty erityisesti tarkasteltaessa henkilöstöryhmistä siviiliasiantuntijoiden sekä nuorempien upseerien vastauksia. Kyseiset kuviot eivät olleet mukana syksyn 2011 perusraportissa, vaan ne ovat perusraporttia syventäviä ja täsmentäviä tarkasteluja. Tarkastelut on tehty eri kysymyskohdissa vastaajien sukupuolen ja siviiliasiantuntijoille usein myös vastaajan iän mukaan.

Laadullisen aineiston analyysimenetelmät

Laadullisen aineiston käsittelyssä ja analyysissä on käytetty kvalitatiivista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysiä noudattava analyysiprosessi voidaan toteuttaa monella eri tavalla kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen, aineistosta joko yhtäläisyyksiä tai eroja etsien ja eritellen. Saman aineiston analyysissä voi olla kumpaakin otetta hyödyntäviä vaihteita. Oleellista on tutkimustehtävän kannalta tarkoituksenmukaisimman menetelmän valitseminen. (Tuomi & Sarajärvi 2008, 103–116; Weber 1985, 9–10)

Avovastaukset siirrettiin Atlas.Ti-ohjelmaan, jonka jälkeen niitä lähdettiin koodaamaan aineistolähtöisesti niissä käsitellyn teeman mukaan. Aineistolähtöisyys tarkoittaa käsitteellisen kuvauksen muodostamista aineistosta käsin eli analyysin ja luokittelun perustamista aineistoon (Tuomi ja Sarajärvi 2008, 108–113). Esimerkiksi jos vastaaja kommentoi sukupuolten tasa-arvoa, koodattiin avovastaus koodilla *sukupuolten tasa-arvo* ja jokainen samaa teemaa käsitellyt avovastaus koodattiin tällä samalla nimellä eli liitettiin näin samaan luokkaan kuuluvaksi. Koska osa vastauksista oli kommentoivia ja osa kehittämisideoita antavia, koodattiin jälkimmäiset aina etuliitteellä *kehittäminen* ja sen perään teema (esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoa koskevat kehittämisideat koodattiin koodilla *kehittäminen: sukupuolten tasa-arvo*). Jokainen avovastaus toimi sellaisenaan analyysiyksikkönä, josta johtuen useampia teemoja käsitteleviä vastauksia saatettiin koodata muutamaan eri luokkaan. Koodeja muodostui noin

30. Jokaisen henkilöstöryhmän avovastaukset vietiin ohjelmaan sukupuolen mukaan jaoteltuna omina dokumentteinaan, josta johtuen tämän tutkimuksen kannalta tärkeät taustatiedot sukupuoli ja henkilöstöryhmä pysyivät avovastauksiin linkittyneinä. Koodaamisen jälkeen oli mahdollista ottaa teema kerrallaan jokainen henkilöstöryhmä vuorollaan tarkasteluun ja muodostaa ymmärrys tiettyä ryhmää puhututtaneista asioista. Tuomi ja Sarajärvi (2008, 109–113) kuvaavat prosessia kolmivaiheisesti: aineiston pelkistämiseksi tai osiin hajottamiseksi, käsitteellistämiseksi ja lopulta uudelleen järjestämiseksi siten, että siitä syntyy uudenlainen kokonaisuus.

Asiantuntijahaastatteluita on puolestaan luettu ensin kokonaisuuksina, jonka jälkeen niistä on koottu yhteen jokaisen raportissa esitetyn teemakokonaisuuden kannalta oleellisin informaatio ja näitä on tarkasteltu erikseen kyselyn tuloksia vasten ja avovastausten rinnalla. Asiantuntijahaastattelut ovat selkeyttäneet avovastauksissa esille nostettuja asioita. Lopulta raporttiin on kirjattu asiantuntijahaastatteluista huomioita, jotka ovat olleet asiakokonaisuuden kannalta ja kyselyn tuloksiin liittyen raportin kirjoittajien näkemyksen mukaan tarkoituksenmukaista tuoda esiin.

5. Horisontaalinen ja vertikaalinen ura

Tässä luvussa käsitellään palkkaukseen, uraan ja osaamiseen liittyviä havaintoja sekä tilastollisen että laadullisen aineiston avulla. Laadullisella aineistolla tarkoitetaan luvun teemoihin liittyviä kyselyn avovastauksia ja kyselyn tulosten tulkinnan tueksi erikseen tehtyjä asiantuntijahaastatteluja. Kyselyn avovastaukset tekevät ymmärrettäväksi tilastohavaintoja nostamalla esiin henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä sekä kehittämis ehdotuksia. Avovastauksia pyydettiin kyselyn loppuun sijoitetulla pyynnöllä ”*ehdotuksesi tasa-arvon kehittämiseksi tai muuta kommentoitavaa*”. Muotoilusta johtuen avovastausten lähtökohtana oli erilaiset kyselyn teemoihin liittyvät huolet ja kehittämistoiveet, mutta myös kyselyä itsessään kommentoitiin sekä tasa-arvoa sinänsä määriteltiin vastauksissa monin tavoin. Avovastauksissa esitetyt kehittämis ehdotukset on koottu tiivistetysti luvun loppuun.

Luku etenee siten, että ensiksi käsitellään henkilöstön arvioita omista ja sukupuolten etenemismahdollisuuksista. Naiset, etenkin siviilit, suhtautuvat etenemismahdollisuuksiin kriittisesti. Toiseksi luvussa käsitellään työssä kehittymisen mahdollisuuksia, jotka nähdään usein kohtalaisina joskin naiset näkevät mahdollisuudet epätasa-arvoisempina kuin miehet. Kolmas keskeinen käsiteltävä teema luvussa on palkkaus, jossa erityisesti erilaiset palkkausjärjestelmät ja niiden soveltaminen aiheuttavat henkilöstölle epätasa-arvon kokemuksia monestakin näkökulmasta. Neljäntenä eritellään eriarvoista kohtelua palkkauksessa, urassa ja työnjaossa suhteessa sukupuolten ja henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämistarpeisiin. Monet ongelmat näyttäytyvät naisilla sukupuoli-, miehillä henkilöstöryhmäkysymyksinä. Lukua ko koavia osioita ovat viidentenä käsiteltävät eri henkilöstöryhmien ja sukupuolten kokemat tunnustusvajeet liittyen käsiteltyihin pääteemoihin. Keskeistä on, millaiset taustatekijät jäävät näkemättä organisaatiossa ja mitkä korostuvat henkilöstön näkökulmasta ehkä tarpeettomastikin. Viimeisessä osiossa käsitellään laadullisesta aineistosta nousevia uraa ja palkkausta koskevia kehittämisideoita, jotka korostavat pitkälti avoimuutta, joustavuutta ja käytäntöjen yhtenäistämistä.

Alaluvuista ilmenee, millaisia organisaation resursseja eri ryhmillä on käytössään ja millä kohdin kohtelussa nähdään epäoikeudenmukaisuutta. Koska tutkimuksen esianalyysissä asiantuntijoiden ja nuorempien upseerien ryhmissä naisilla oli erilaisissa tasa-arvokysymyksissä ollut erityisen kriittisiä näkemyksiä, tehdään eri teemoista soveltuvien osien lisätarkasteluja näiden henkilöstöryhmien naisista ja miehistä.

Eri henkilöstöryhmillä on varsin erilaiset työuranäkymät ja siten myös erilaiset mahdollisuudet suunnitella työuraansa ja valita ajateltavissa olevien vaihtoehtojen väliltä. Näistä eroista johtuen eri henkilöstöryhmien kyselyssä tekemät arviot organisaation tarjoamista etenemis- ja kouluttautumismahdollisuuksista, palkkauksesta sekä eriarvoisesta kohtelusta poikkeavat osin toisistaan. Kyselyn laadullisesta aineistosta on lisäksi pääteltävissä, että henkilöstöryhmillä on omanlaisiaan ongelmia koskien näitä teemoja.

Työuraa voidaan ajatella hyvin monesta näkökulmasta, esimerkiksi horisontaalisena ja vertikaalisena liikkuvuutena, ammattina, valintojen, työpaikkojen tai organisaation sisäisenä sarja-

na. Uralla voidaan siis liikkua sekä ylös että sivuittain. Urakäsitykset ovat laajentuneet nousujohteisuuden ajatuksesta, ja ihmisen uraan voi liittyä aiempaa enemmän sirpaleisuutta tai katkonaisuutta kuin aikaisemmin. Organisatorisen uratulkinnan mukaan ihmisen ja organisaation kehitys kulkevat käsi kädessä, ja urat ovat organisaatiolle eräänlainen uudistumisen ja kehittymisen resurssi (vrt. Lähteenmäki 1995; 27, 29, 30–31).

Olosuhteiden muuttuvuuden lisääntyessä urat ovat olleet myös valtionhallinnon kehittämisyhtymien kohteena. Näin on haluttu tukea julkisjohtamisen houkuttelevuutta ja ammattimaisuutta. Johtamisen laadunvarmistuksessa on nähty tärkeäksi johtajien ja asiantuntijoiden kehittymismahdollisuuksien laajentaminen joustavilla uravaihtoehtoilla, johtamispotentiaalin tunnustaminen organisaation sisällä (kuitenkin siten, että päteviä johtajia voidaan rekrytoida myös hallinnon ulkopuolelta), pyrkimys valtionhallinnon yhteisen johtamisosaamisen vahvistamiseen sekä tulostuottoon ja johtamisen vahvempi yhteenkytkentä. Uudistuksen toteuttamisen keinoiksi on nimetty muun muassa hallinto- ja henkilöstöjohtamisen substanssiosaamisen vahvistaminen esimerkiksi ”rekrytoimalla hallinto- ja henkilöstöjohtamisen tehtäviin linjajohtamisen tehtävistä ja päinvastoin”, ministeriöiden hallintoyksiköiden yhteinen kehittämisohjelma sekä linjajohtamisen vastuun ja osaamisen vahvistaminen HR-asioissa yhteisellä valmennuksella. (Holopainen & Lindqvist 2006; 23–28, 31, 38)

Puolustusvoimat on osaltaan pyrkinyt vastaamaan näihin pyrkimyksiin asiantuntijoille suunnatulla urapilotointihankkeella, jossa pyrittiin kehittämään erityisesti siviilien urapolkuja organisaatiossa, sekä osaamisen kehittämisen strategialla. Hankkeen keskeisiä tuloksia olivat asiantuntijoiden tehtävärakennemallin kehittäminen – vertikaalisen uran näkökulma – sekä osaamisen syvyyden kehittäminen – horisontaalisen uran näkökulma. Jatkotoimenpiteenä haluttiin keskittyä entistä enemmän osaamisen kehittämiseen ja osaamistarpeiden tunnistamiseen organisaatiossa. (Urapilotointi-tukiryhmän loppuraportti 2009) Osaamisen johtaminen on ollut puolustusvoimille uusi käsite, josta on puuttunut yhteinen tulkinta, eikä sitä ole mielletty suorituskyvyn yhtenä osatekijänä. Henkilöstöalalla on Rainer Peltoniemen mukaan toteutettu pitkäjänteistä kehittämistyötä, joka kuitenkin on kärsinyt sirpaleisuudesta. (Peltoniemi 2007, 16)

Puolustusvoimissa urapilotoinnista noususta kehittämistyötä on jatkettu kehittämällä sekä siviileitä että sotilaita koskevaa osaamisen hallinnan järjestelmää, jossa on tunnustettu organisaation avainosaamiset, jotka jakautuvat henkilöstö-, logistiikka ja operatiivisiin aloihin, sekä puolustusvoimien yhteisiin että puolustushaarakohtaisiin. Osaamisen tunnustamisen välineeksi nähdään muun muassa yksilö- ja joukkotason osaamiskartoitukset. Tavoitteena on hahmottaa tulevaisuudessa tarvittava osaaminen ja siihen liittyvät kehittämistoimet sekä tunnistaa mahdollisia urapolkuja organisaatiossa. (PEHENKOS, osaamisen hallinnan asiakirja) Asiantuntijahaastatteluiden perusteella näyttää kuitenkin siltä, että hankkeissa tehdyt havainnot ja toimenpide-ehdotukset uhkaavat jäädä muiden muutosprosessien jalkoihin.

Ura- ja osaamiskysymyksiin keskittyneissä asiantuntijahaastatteluissa kävi ilmi, että yksi uraan ja osaamisen hallintaan liittyvänä ongelmana organisaatiossa on juuri avoimien tehtäväkohtaisten osaamisvaatimusten puuttuminen. Siksi henkilöstö ei tiedä, mihin tehtäviin he

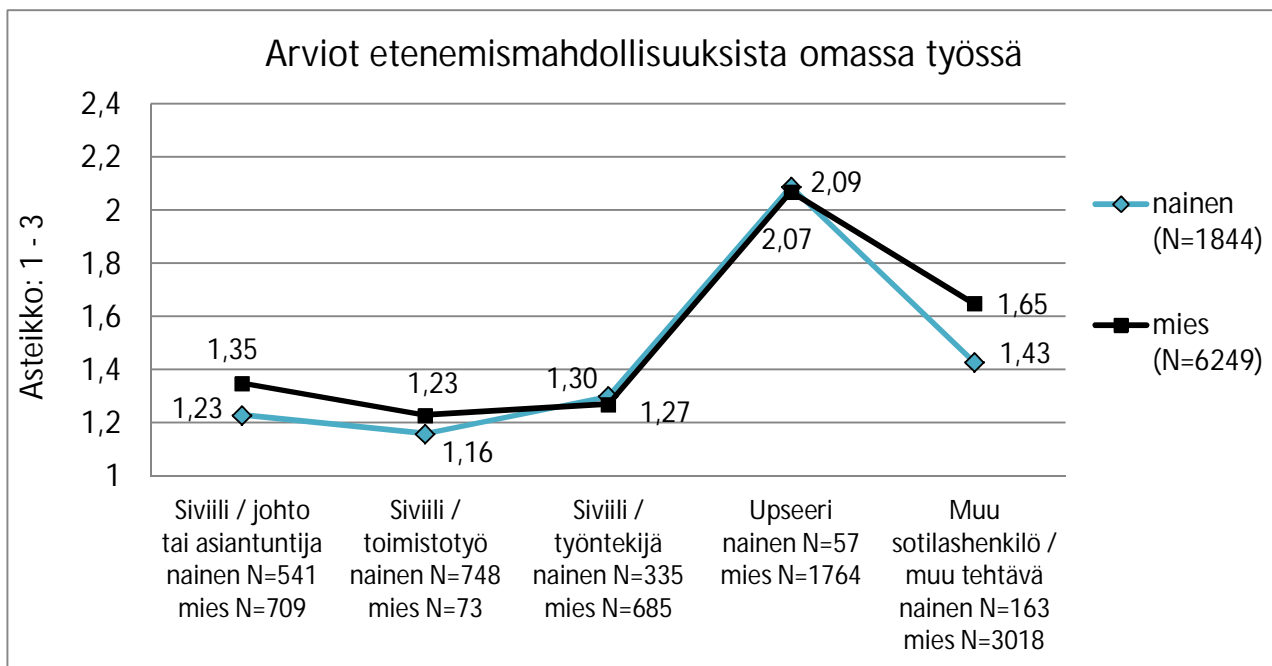
voisivat lähteä päteväitymään tai kehittämään itseään. Epäselvä tehtävänimikkeistö ilman avoimia osaamiskuvauksia vaikeuttaa sen tunnistamista, millaista asiantuntijuutta missäkin tehtävässä vaaditaan. Lisäksi keskittyminen sotilaiden ja upseerien uran edistämiseen on vaikeuttanut hallinnollisissa tehtävissä tarvittavan asiantuntijuuden tunnistamista ja tunnustamista. Palkkausjärjestelmän kehittämisen haasteeksi puolestaan asettuu se, että yksilönäkökulmasta tarkastellen oman osaamisen kehittäminen ei ole välttämättä taloudellisesti järkevää. Päinvastoin se voi aiheuttaa jopa negatiivisen palkkakehityksen erilaisten asumisjärjestelyistä johtuvien lisäkustannusten vuoksi tai palkkausjärjestelmään liittyvän vaativuusarvioinnin muuttumisesta johtuen.

Asiantuntijahaastatteluissa tuli esille myös vahva muutosvastarinta uran ja osaamisen organisaatiotason kehittämistä kohtaan. Osaaminen on (sotilas)henkilöstön keskuudessa ymmärretty pitkälti koulutuksena, jolloin muu osaaminen, kuten työkokemuksen kautta kerrytetty osaaminen jää osin tunnistamatta ja vaille arvostusta. Erityisesti yleispäteväksi, ei vain upseerin näkökulmasta, rakennetun osaamisen hallinnan kokonaisuuden kehittäminen sekä eurooppalaisen osaamisen ja tutkintojen viitekehyksen hyödyntäminen osana kehittämistä on koettu liian radikaaliksi. Tämä näkyi selvästi myös kyselyn avovastauksissa: useissa sotilashenkilöstön (lähinnä upseerien) kommentteissa otettiin annettuna upseerien urien rakentamisen ensisijaisuus organisaatiossa. Perusteluna käytettiin sotilasorganisaation erityisyyttä ja organisaation tarvetta saada siviilityöntekijöitä tietynlaisiin tehtäviin. Tästä näkökulmasta siviilihenkilöstön uramahdollisuuksien puuttumista pidettiin luonnollisena. Myös muut edellä mainitut asiantuntijahaastattelussa esille tulleet näkökohdat saivat runsaasti vahvistusta henkilöstön avovastauksissaan esittämissä kommentteissa.

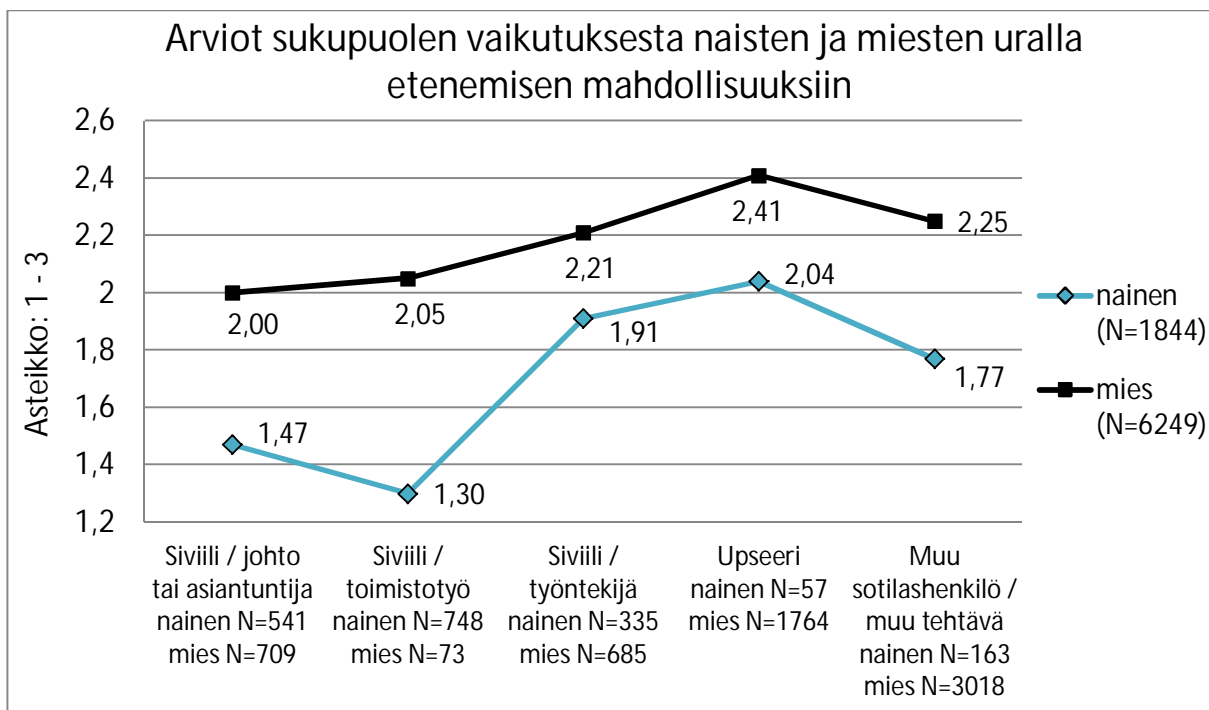
Etenemismahdollisuudet

Nais- ja miesupseerit kokivat etenemismahdollisuutensa työssä hyviksi, kun taas erityisesti siviilien työntekijä- ja toimistotehtävässä mahdollisuudet koettiin vähäisiksi. Sukupuolten välillä selkein ero etenemismahdollisuuksissa oli johto- ja asiantuntija- sekä muun sotilashenkilöstön tehtävissä, miesten eduksi³⁷. (kuvio 5.1) Naiset kaikissa henkilöstöryhmissä arvioivat sukupuolten välistä uratasa-arvoa kriittisemmin kuin miehet. (kuvio 5.2) Miehet kokivat, että sukupuolella ei ole juuri ollut vaikutusta työelämässä, mutta naisista sekä johto/asiantuntija- ja toimistosiviilit että muu sotilashenkilöstö olivat vertaisiaan miehiä kriittisempiä ja olivat kokeneet sukupuolestaan haittaa. (kuvio 5.3)

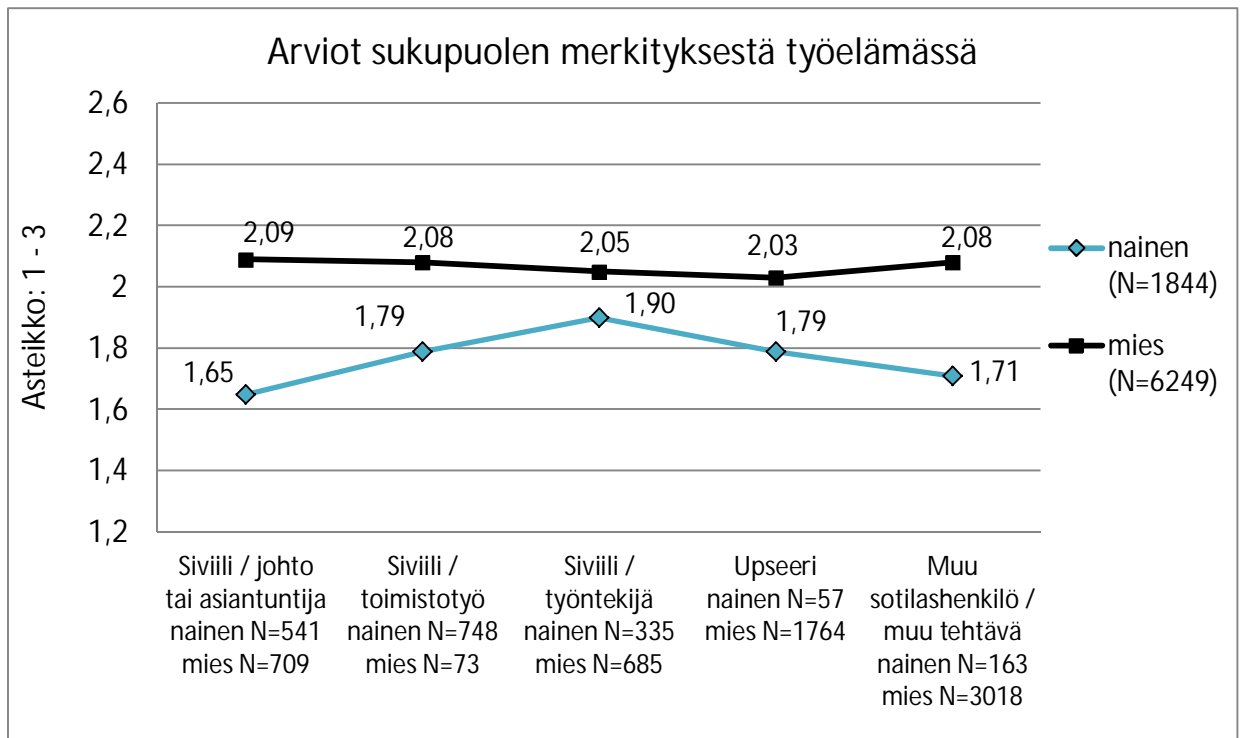
³⁷ Naisten enemmistö on arvioinut tasa-arvoa nimenomaan siten, että miesten mahdollisuudet on koettu paremmiksi kuin naisten: 66 % naisista ja 22 % miehistä piti miesten uramahdollisuuksia parempina. Miehet pitivät yleisimmin uramahdollisuuksia yhtä hyvinä (55 % miehistä).



Kuvio 5.1. Miten hyvin vastaaja arvioi etenemismahdollisuutensa nykyisessä työssä? Vastaaajaryhmät ovat kokeneet etenemismahdollisuutensa sitä paremmiksi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–3 (asteikko: 1=ei juurikaan mahdollisuuksia, 2= jonkinlaiset mahdollisuudet, 3=hyvät mahdollisuudet).



Kuvio 5.2. Naisten ja miesten mahdollisuudet edetä uralla (asteikko: 1=naisilla on miehiä paremmat tai miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet, 2=ei osaa sanoa, 3=naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet).

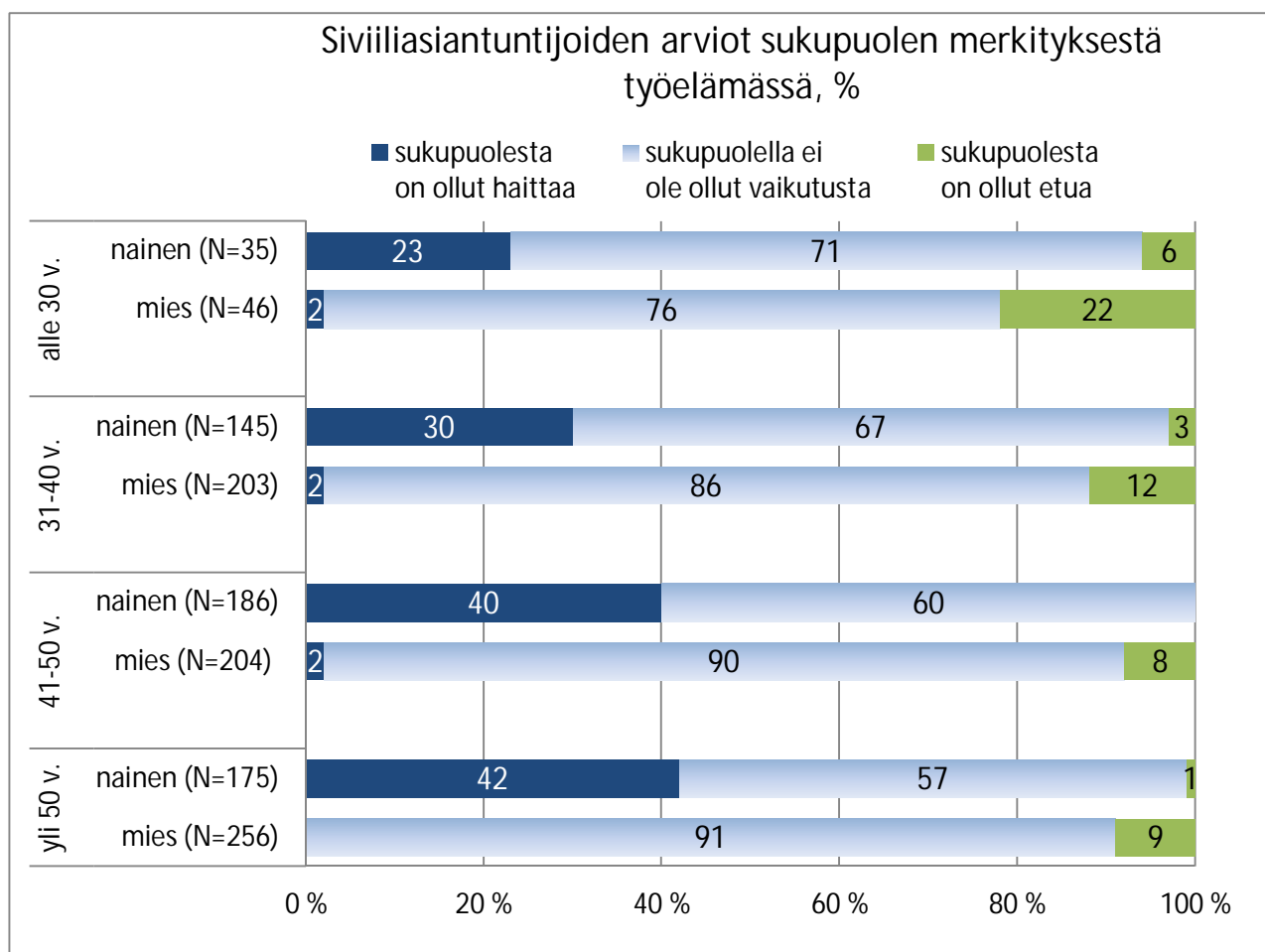


Kuvio 5.3. Arviot oman sukupuolen merkityksestä työssä/uralla etenemisessä (asteikko: 1=sukupuolesta ollut haittaa, 2=ei vaikutusta ja 3=sukupuolesta on ollut etua).

Siviilit

Asiantuntijat ja johto. Naisia ja miehiä yhdistävät monet kokemukset ja tarpeet. Kyselyvastauksen analyysin perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että naiset kokivat uralla etenemisen mahdollisuutensa miehiä huonommiksi³⁸ sekä näkivät, että omasta sukupuolesta on ollut varsin usein haittaa työssä / uralla etenemisen kannalta. Vaikka naisista tässä ryhmässä suurin osa koki omat kehittymismahdollisuutensa hyviksi tai kohtalaisiksi, kuitenkin yli 50-vuotiaat kokivat mahdollisuutensa varsin usein heikoiksi. (kuvio 5.4)

³⁸ Etenemismahdollisuudet omassa työssään näkivät heikoiksi 79 % naisista ja 69 % miehistä.



Kuvio 5.4. Arviot oman sukupuolen merkityksestä työssä/ uralla etenemisessä siviiliasiantuntijoilla iän ja sukupuolen mukaan.

Uramahdollisuuksien puuttuminen oli tyypillinen kritiikin kohde *asiantuntijanaisten* vastauksissa, koska merkittävien verkkojen nähtiin olevan miesten, joko sotilaiden tai siviilien, hallussa. Organisaation epäviralliset verkostot ja toimintatavat nähtiin yhdeksi uraesteeksi. Myös organisaation kannalta nähtiin ongelmana se, että asiantuntijanaiset puuttuvat päätöksentekoprosesseista. Tällä kohtaa keskeiseksi seikaksi nostettiin johtoryhmien menettelytavat eli asiantuntijan kuulematta jättäminen päätöksenteossa. Ongelmallisena pidettiin sitä, että asiantuntija useimmiten ei ole johtoryhmän jäsen tai muuten läsnä kun hänen osaamisalueeseensa liittyviä asioita käsitellään. Toisaalta asiantuntemukseen pohjautuvaa kannan ottamista pidettiin joissakin tilanteissa myös riskinä, jos kanta asettui ristiriitaan johdon näkemyksen kanssa. Korkeakoulutettujen siviilien ja upseerien välillä nähtiin urakilpailua, minkä lisäksi vastauksissa muistutettiin, että myös ryhmien sisällä on eriarvoisuutta, eivätkä resurssit jakaudu siviilienkään keskuudessa tasaisesti.

Uramahdollisuuksien puute nousi myös *asiantuntijamiesten* kokemuksissa keskeiseksi. Erikoisupseeritehtävän määrittely nähtiin ongelmallisena, koska valtioneuvoston asetus rajaa ison osan korkeakoulutetuista tähän asemaan liittyvien ura-, koulutus- ja palkkauksellisten

etujen ulkopuolelle. Tehtäviä tulisi tarkastella enemmän sisällöllisten vaatimusten näkökulmasta:

Puolustusvoimissa on epätasa-arvoa upseerien ja siviilien tehtävänjaossa. Upseereja on valittu tehtäviin, joita voisi yhtä hyvin hoitaa siviili. Myös erikoisupseerien ja siviilien välillä vallitsee epätasa-arvo. Esimerkiksi tutkimusjohtajasta tehtiin upseeriston vaikutuksella erikoisupseerin virka (DI), vaikka siihen sopisi paremmin tutkijakoulutettu siviili tai tutkijakoulutettu erikoisupseeri. Siis pv:n johtotehtävissä syrjitään siviilityöntekijöitä silloinkin, kun tehtävä ei edellytä muodollista sotilaskoulutusta. (mies, asiantuntija)

Ylipäättään ulossulkevat menettelyt – johto- ja päällikkötehtävien luokittelu sotilasviroiksi – nähtiin uramahdollisuuksien kannalta epäoikeudenmukaisina. Koska siviilinaisilla pääsääntöisesti ei ole varusmieskoulutusta, on heiltä tie suljettu erikoisupseereille määriteltäviin tehtäviin, mikä nähtiin myös epätasa-arvoisena tilanteena. Etenemismahdollisuuksien puutetta luonnehdittiin organisaation kannalta tuottavuutta vähentäväksi tekijäksi, kun siviilityöntekijöiden resurssit ovat alihyödynnettyjä. Osa tehtävistä arvioitiin sellaisiksi, että niitä voisi hoitaa myös siviilikoulutuksella.

Johtajanaisten joukossa ajateltiin, että upseerien urakilpailussa siviilit jäävät jalkoihin. Siviilien osaaminen ei tule näkyväksi, vaikka menestys rakentuisikin sen varaan. Ylipäättään siviilien asemaa pidettiin epävarmana: siitä huolimatta, että organisaatiossa korostetaan siviilejä pysyvyyden edustajina, organisaatiomuutoksissa juuri siviilien määrä aina laskee. Siviilien uramalli on kehitteillä, mutta se ei vielä ole organisaatiossa käytössä, urapohdinnoissa todettiin. *Johtajamiesten* aineistossa kommentoitiin, että erot uramahdollisuuksissa ovat osa organisaation luonnetta.

Toimistotehtävissä työskentelevät. *Naiset* pitivät uralla etenemisen mahdollisuuksia heikkoina. Osaltaan tähän nähtiin syynä siviilikoulutuksen heikko arvostus, joka heikentää uskoa työnantajan oikeudenmukaisuuteen ja joka työntää siviileitä pois organisaation palveluksesta. Sisäistä rekrytointia pidettiin epätodennäköisenä etenemisväylänä, koska sisäisesti siirtyminen aiheuttaa aina aukon johonkin toiseen tehtävään. Nähtiin siis, että siviilin on vaikea edetä ilman urasuunnittelua. Toisaalta upseerienkaan urakiertoa ei nähty käytännön työn kannalta optimaalisena vaihtoehtona, koska ajateltiin, ettei se anna riittävästi aikaa tehtävien oppimiselle. Paikallaan pysyvät toimistosiviilit asettuivat tietyllä tavalla väliinputoajien asemaan: heille on helppo delegoida monenlaisia tehtäviä määrittelemällä tehtävänkuvaa väljäksi, mutta toisaalta nämä tehtävät eivät välttämättä paranna mahdollisuuksia työssä kehittymiseen.

Naisia; varsinkin toimistotyöntekijöitä pidetään täällä jonain kahvinkeitäjinä. Koulutusta ei huomioida palkkauksessa eli ei ole väliä, onko merkantti/merkonomi vai tradenomi; palkka on aina sama. Tätä menoa on turha kuvitella, että tänne tulee yksikään koulutettu nainen, koska sillä ei tunnu oleva juuri merkitystä, ja entisetkin varmasti katselevat uusia töitä toisaalta. Yrittäkää saada palkat oikeasti kohdalleen! Kaikki "paskahommat" teetetään sihteereillä ja jopa työt, jotka kuuluisivat esimiehille. Silti esimiehet ottavat niistä palkan ja sihteerien yms. tehtävänkuvasta tehdään niin laaja, että sinne

voidaan ympätä kaikki mahdollinen, johon voi sitten vedota. Pitää nähdä, että myös naisista voisi olla suunnittelutehtäviin esim. SAP tulee vahvasti kasvamaan. Halukkuutta ei kysellä, vaan oletetaan, että tavalliset toimistohommat riittää ja sitten jos olisi halukas, upseerit ajavat kuitenkin ohi. Siis aivan mitättömät mahdollisuudet edetä uralaan mihinkään. Uuden SAPHCM:n käyttöönotossa niille, joita työ todellakin koskee, sanotaan herkästi neuvoa kysyttäessä, että katsokaa ohjeista ja sitten herra eversti saa henkilökohtaisen neuvon selän taakse yhdellä murahduksella. Hänen roolinsa on kuitenkin aika pieni verrattuna siihen, mitä osaston työaikakirjanpitäjän pitää osata ja tietää uudesta systeemistä. Eli sotilashenkilöstö on aivan kaksinkerroin ylempien herrojen edessä ja siviileille voidaan sitten sanoa ihan mitä mieleen juolahtaa. Täällä pitää olla nuori ja nätti ja osata "käsitellä" miehiä, jotta saa "arvostusta", mutta on sekin aika alentavaa. Tasa-arvo on aika kaukana tästä firmasta. (nainen, toimistotehtävä)

Työntekijät. Urasta ei työntekijöiden avoaineistossa ollut paljoakaan mainintoja, eikä uramahdollisuuksia juuri nähty olevan. *Miehet* pohtivat sotilaiden esimiestyön mielekkyyttä, jos substanssiosaaminen johdettavasta alasta puuttuu:

Sotilasorganisaatiossa ei tehtävän osaamisella ole mitään väliä silloin kun henkilöitä valitaan eri tehtäviin. Opistoupseerit saavat alemman tason johtotehtävät, vaikka eivät hallitsisi ko. toimialaa ollenkaan. Siviileillä ei käytännössä ole uralaan etenemismahdollisuuksia ollenkaan. Se ei mielestäni ole etenemistä jos ylennetään asentajasta vanhemmaksi asentajaksi. Työ ja palkka pysyy samana. Vain nimike muuttuu. (mies, työntekijä)

Lisäksi *naisten* aineistossa nostettiin esiin kokemus määräaikaisena toimivan epävarmasta asemasta. Ajatuksena oli, että jos kyseessä olisi sotilastehtävä, siihen järjestyisi helpommin vakituinen virka:

Sotilaan ollessa kyseessä tehdään vakituinen virka vaikka alalle, mistä ko. henkilöllä ei olisi välttämättä edes koulutusta/kokemusta. Itse olen ylikoulutettuna määräaikaisessa virassa. Yksikössämme vapautui koulutustani vastaava vakituinen virka, joka kuitenkin "jäädytettiin" korkeamman tahon toimesta, vaikka esimieheni suosittelivatkin nimeämistäni kyseiseen virkaan. Myös jotkut työkaverini ovat todenneet ääneen, että jos olisit mies ja sotilas, olisi virka ollut jo sinun. Mutta olen nainen ja siviili, niin olen "saanut" tyytyä huonommin palkattuun määräaikaiseen virkaan. (nainen, työntekijä)

Sotilaat

Aliupseerit. *Miehet* kiinnittivät uramahdollisuuksissa huomioita tehtäviin hakeutumiseen ja valintaprosesseihin. Tehtävät eivät ole avoimesti saatavilla. Kritisoitiin sitä, että tehtäviin määrääminen perustuu ammattiryhmään eikä osaamiseen. Lisäksi *naiset* pohtivat ylennyksiin liittyvää päätöksentekoa. Päätöksentekijän suhtautuminen naisiin voi mennä ylennysesityksen perusteluiden edelle:

Joidenkin mielestä naisia ei pidetä sotilaina yleisen olemuksen ja käytöksen takia, minä takia esimerkiksi ylennykset ovat kovemmassa kuin miehillä. Ylennysperusteet eivät aina ole mies/naisasetelmasta johtuvia vaan pohjana on epätasa-arvoinen kohtelu yle-

sellä tasolla, kun ylennyksestä päättävät toimivat oman tuntemuksen mukaan eivätkä luota ylennysesityksen perusteluihin. (nainen, aliupseeri)

Opistoupseerit. Organisaation urasuunnittelun siihen kuuluvine seuraajasuunnitelmineen koettiin asettavan esteitä tehtäviin hakeutumiseen, kun tehtävistä ei tiedoteta tai niitä julisteta haettavaksi. *Miehet* näkivät irrotettavuuden ongelmat yhtenä uraesteena. Oma pätevyys ei aina ratkaise tehtäviin valinnassa, vaan joukko-osastosta annettava irrotettavuuslausunto saat-taa tyrmätä siirtymisen uuteen tehtävään. Tämä nähtiin epäoikeudenmukaisena käytäntönä, jossa korostuvat yksittäisen työpisteen tai joukko-osaston etu organisaation ja yksilön edun kustannuksella. Komentajan valtaa ura- ja palkkausasioissa pidettiin jopa liian suurena ja kri-tisoitiin sitä, ettei päätöksiä tarvitse perustella tehtävää³⁹ haettaessa. Irrotettavuuden kysymyk-siin liittyy myös aineistossa esiin nostettu työntekijöiden puute. Koettiin, että henkilöstö-resurssien täydennyksissä ei huomioida aina uuden työntekijöiden sisäänajoon tarvittavaa aikaa ennen kuin työtaakkaa päästään todella jakamaan.

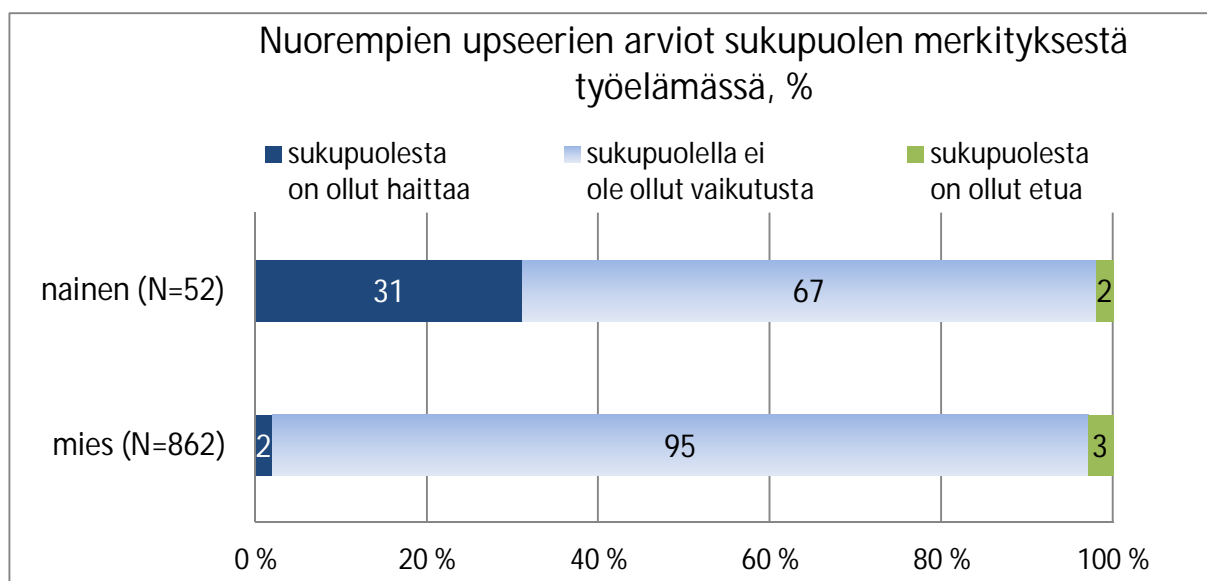
Miesten vastauksissa otettiin myös kantaa siviilinaisten mahdollisuuksien puutteeseen puolus-tusvoimissa. Yhtäältä nähtiin luonnollisena, että miesvaltaisessa organisaatiossa miehiä on enemmän parempien uramahdollisuuksien tehtävissä. Siviilivirat nähtiin uraumpikujana teh-tävän muuttumattomuuden takia, kun tehtävärakenteessa ei ole mahdollista siirtyä vaativam-piin tehtäviin eikä uraa tukevia kursseja ole tarjolla. Urakysymykset myös yhdistävät henki-löstöryhmiä:

Tasa-arvokysymykset ovat monisyisiä ja liittyvät nähdäkseni pääosin urarakenteeseen. En ole huolissani perinteisistä häirintään liittyvistä ongelmista tai työantajan jousta-mattomuudesta perhe-elämän suhteen. Nämä asiat ovat erinomaisella mallilla puolus-tusvoimissa. Kuulen lähes päivittäin pätevien siviilinaisiasiantuntijoiden valitusta juuri siitä, että heillä ei ole mitään etenemismahdollisuuksia johtuen sekä sukupuolesta että ammattiryhmästä. Osin liitän tähän tilitykseen oman ammattikuntani. (mies, opistoup-seeri)

Erikoisupseerit. Miehet totesivat, että uramahdollisuudet määrittyvät koulutustaustan ja va-rusmiespalveluksen kautta, mutta kuitenkin pidettiin epäoikeudenmukaisena sitä, että ura-suunnittelu ja vaikutusvalta on varattu upseereille. Nopea urakierto nähtiin myös työyhteisön ongelmana siinä, että se tuottaa lyhytjänteisyyttä työhön ja työn painotuksen muutoksia henki-lön vaihtuessa. Tehtävien määrittelyssä pohdittiin, miksi vaaditaan upseerikoulutusta silloin-kin, kun siviilikoulutus voisi pätevöittää tehtävän hoitamiseen paremmin. Erikoisupseerien joukossa koettiin, että opistoinsinöörien mahdollisuudet uralla ovat heikommat kuin amk-insinööreillä. *Erikoisupseerinaisten* aineistossa nostettiin esiin, että käytännön työssä suku-puolesta ja iästä on hyötyä, mutta samat asiat toimivat esteenä vakituisen työsuhteen saami-nessa.

Nuoremmat upseerit. Enemmistö naisista ja miehistä kokee, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta heidän työuraansa. Kuitenkin lähes kolmasosa upseerinaisista on kokenut sukupuolestaan haittaa. (kuvio 5.5)

³⁹ Tehtäviä hakevat sotilaat ovat pääsääntöisesti jo virassa puolustusvoimissa.



Kuvio 5.5. Arviot sukupuolen merkityksestä työelämässä nuoremmilla upseereilla.

Miesten aineistossa virkaiän kysymykset nousivat esiin urakierron ongelmana. Tiettyjä tehtäviä ei voi saada, jos on virkaiältään liian nuori, ja koko tehtävä voi jäädä tällöin myös täyttämättä. Koettiin, että urakiertoa hankaloittavat uratulpat, jotka johtuvat eläkeuudistuksen myötä työuraansa pidentävistä vanhemmista upseereista. Tehtäviin valitsemisen kriteereistä soveltuvuutta pidettiin liian epämääräisenä. Uralla eteneminen perustuu verkostoihin, ei avoimeen hakuprosessiin ja tiedottamiseen. Miehet myös pelkäsivät naiskollegojen uhkaavan uramahdollisuuksiaan. Tähän pelkoon kytkeytyivät usein myös työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset:

Nykyisessä työpaikassa saman kadettikurssin naispuolinen sotatieteiden kandidaatti pääsi taannoin esikuntatehtäviin paljon ennen miespuolista maisteria. Jos nainen hankkii lapsen, näyttää selvältä, että hän pystyy itse vaikuttamaan miestä paremmin siihen, mihin tehtävään hän pääsee (tai valitsee). Näin saadaan varmistettua, että naispuolinen työntekijä pysyy puolustusvoimissa töissä. Ymmärrän toki ajatuksen toiminnan taustalla, mutta se ei kuitenkaan ole mielestäni tasa-arvoista toimintaa, kyllä miespuolisilla työntekijöilläkin on lapsia eivätkä he pääse valikoimaan omia tehtäviään. Tämä pohjimmitaan johtuneee siitä, että esimiesasemassa olevat ylemmät upseerit (pataljoonan komentajista ylöspäin) haluavat hoitaa tehtävänsä ilman, että sukupuolisesta tasa-arvosta tai seksuaalisesta häirinnästä aiheutuu mitään hässäkkää tai että henkilökuntaa irtisanoutuu (omasta urakierrasta huolehtiminen näyttää olevan tuossa vaiheessa erityisen tärkeää). On helpompi laittaa nainen hänen haluamaansa tehtävään kuin toimia tasa-arvoisesti ja mahdollisesti joutua selvittämään asiasta aiheutuvaa hässäkkää, tämän takia naiset saavat miehiä parempaa kohtelua. Naiset ovat mielestäni näillä perusteiden miehiä tasa-arvoisempia ja heillä on enemmän vaikutusvaltaa omien asioiden järjestymiseen. Tasa-arvon edistyminen tällä saralla vaatii sitä, että joku esimiehistä uskaltaa tehdä poikkeuksen käytäntöön. (mies, nuorempi upseeri)

Toisaalta *naisten* joukossa oli koettu, että vaikka perheenlisäys saattoi merkitä esikuntatehtäviin siirtymistä, sillä ei ollut uraa edistävää vaikutusta, koska koulutustehtäviä arvostetaan enemmän. Lisäksi perhevapaiden käyttö saattoi merkitä palkkakuoppaan joutumista.

Se aina muistetaan, että jos sinä olet ollut äitiyslomalla, että sinähän olet ollut lomalla ja pois tehtävistä, ja ethän sinä sen takia voi edetä mihinkään. Että kyllähän se totta kai vaikuttaa sinun virkauraan, mutta auta armias, jos joku mies on purjehtimassa tai surffaamassa puoli vuotta jossain Australiassa tai Havajilla, niin ei se vaikuta millään lailla sen ylennyksiin tai mihinkään muuhunkaan. Tosin hoitovapaat eivät ole vaikuttaneet naisillakaan ylennyksiin, mutta tehtäväkiertoon kyllä. Olen tässä nyt jumittanut kolme vuotta samassa palkkaluokassa. Yksikään mies, joka on ollut yhtä pitkään töissä tässä yksikössä, ei saa yhtä huonoa palkkaa kuin mitä minä saan. [...] Meidät naiset on sijoitettu semmoiseen tehtävään, mistä ei makseta kunnon palkkaa. [...] Meillä hirveen pitkälle arvotetaan ihmisen kykyjä ja osaamista siihen, että mihinkä vaati-luokkaan eli samalla palkkaluokkaan se henkilö on sijoitettu. Ikään kuin minun työpanos ei olisi yhtä arvokasta kuin jonkun sellaisen, joka saa minua parempaa palkkaa ja tulee töihin kun jaksaa. (nainen, nuorempi upseeri)

Ylivoimainen enemmistö aineiston *upseerinaisista* oli nuorempia upseerinaisia. Heidän huomionsa koskivat pääasiassa uralla etenemisen ja tehtävänjaon mutkikkuutta. Kuten mieskollegansa, naiset kokivat heikkoutena sen, etteivät tehtävät ole avoimesti haettavina. Koettiin, että tehtäviin pääsyn kriteerit ovat epäselviä ja niitä käytetään epäjohdonmukaisesti:

Monet epäoikeudenmukaisuudet ja koetut epätasapuolisuudet vältettäisiin sillä, että esimerkiksi henkilöstön valinnat/ siirrot tehtävistä toisiin tehtäviin tehtäisiin läpinäkyväksi. Olen ennen nykyistä tehtävääni (johon en ollut hakeutunut) edellisessä tehtävässäni hakeutunut useisiin vapaassa haussa olleisiin tehtäviin, niihin kuitenkin pääsemättä. Kysyessäni suoritettun valinnan jälkeen perusteita siihen, millä perusteella valinnat oli tehty, sain vastauksia, jotka eivät olleet "päivänvalon kestäviä". Pyynnöstäni huolimatta, en saanut perusteita kirjallisena. Perusteet olivat mallia "haluttiin fyysiseltä iältään vanhempia", mikä esimerkiksi ko. tilanteessa oli tyhjä peruste, koska kaikki muut hakijat olivat minua myöhemmin syntyneitä. Hallinnon läpinäkyvyys edistäisi tasa-arvoa. (nainen, nuorempi upseeri)

Esiupseerimiehet. Vaikka sotilastehtäviin katsottiin liittyvän ongelmakohtia, esiupseereiden joukossa kuitenkin ajateltiin, että upseereilla on paras mahdollisuusrakenne, johon sisältyvät parhaat tiedonsaanti-, vaikuttamis- ja etenemismahdollisuudet. Uramahdollisuuksia tarkasteltiin siis siitä näkökulmasta, että järjestelmä on luotu sotilaille. Siviilinaisten huonompien mahdollisuuksien katsottiin liittyvän tehtäväsidonnaisuuteen. Yleisesti katsottiin, että mahdollisuusrakenne rajaa etenemismahdollisuuksia niin sanottujen pysyvien ja liikkuvien tehtävien suhteen. Kuitenkaan esiupseerimiehet eivät suhtautuneet urakiertoon kriittikittävästi. Tehtäviin sijoittumisen perusteita pidettiin välillä epäselvinä ja koettiin, että henkilösuhteet vaikuttavat valintoihin enemmän kuin ansiot edellyttäisivät. Esiin nostettiin myös tilanteet, joissa nähtiin ehdokkaiden vertailun olleen puutteellista:

[Yksikössä] ei noudateta Tasa-arvolakia henkilövalintoja suoritettaessa. Ko. joukko-osastossa ei ole suoritettu laissa vaadittavaa tehtävään hakeneiden koulutuksen ja työkokemuksen vertailua. Ko. työnantaja ei ole määritellyt hakuilmoituksissaan: mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia arvioidaan ja miten niitä on vertailtu hakijoiden kesken. Esimerkiksi [käräjäoikeus] on tuominnut [alueella sijaitsevan] kunnan maksamaan korvauksia tasa-arvolain rikkomisesta tilanteessa, jossa tehtävään valittiin henkilö jolla ei ollut lainkaan tietyssä työtehtävässä vaadittua työkokemusta. (mies, esiupseeri)

Upseerinaisten uraa kommentoitiin siten, että organisaatiolla ei ole vielä kokemusta naisten etenemisestä ylempiin upseeriasemiin. Pohdittiin sitä, tuleeko se näkymään jotenkin mielipiteissä ja toiminnassa. Työn ja perheen yhteensovittaminen nähtiin naisten kysymyksenä. Ilmeisesti upseerimiehet eivät juurikaan käytä pitkiä perhevapaita, koska naisten katsottiin hyötyvän työn ja perheen yhteensovittamisesta:

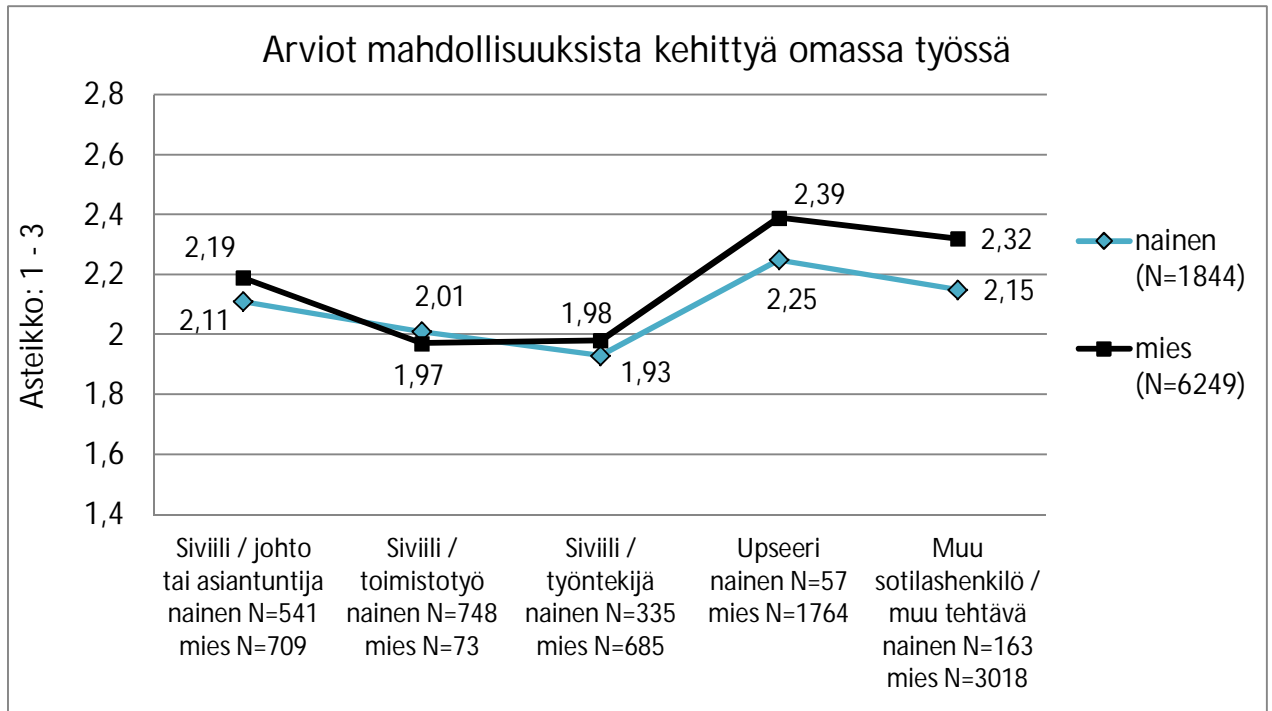
Naisten uramahdollisuudet ovat paremmat upseereilla, koska laki takaa samat etenemismahdollisuudet vaikka lasten vuoksi olisikin ollut kotona äitiysvapaalla/hoitovapaalla pitkiäkin aikoja eikä kokemusta ole karttunut samalla lailla kuin miehillä rivissä. (mies, esiupseeri)

Yleisesikuntaupseerimiehet. Yleisesikuntaupseerimiehet toivat urakierron haasteita esiin. Yhdestä näkökulmasta pidettiin luonnollisena, että kieltäytyminen siirroista ja siten uusista tehtävistä haittaa uraa. Tämä nähtiin erityisesti upseerinaisten ongelmana, koska oletettiin perhetekijöiden vaikuttavan erityisesti heidän valintoihinsa. Toisesta näkökulmasta pidettiin perheestä erillään asuminen ongelmana omalla kohdalla ja pidettiin pakkosiirtoja kielteisinä ainakin tapauksissa, joissa ne johtivat osaamista ja koulutusta alempaan tehtävään. Naisten uralla eteneminen upseereina nähtiin ongelmana, koska pelättiin sen johtuvan syrjintäsyytteen pelosta. Kiintiöihin suhtauduttiin kielteisesti.

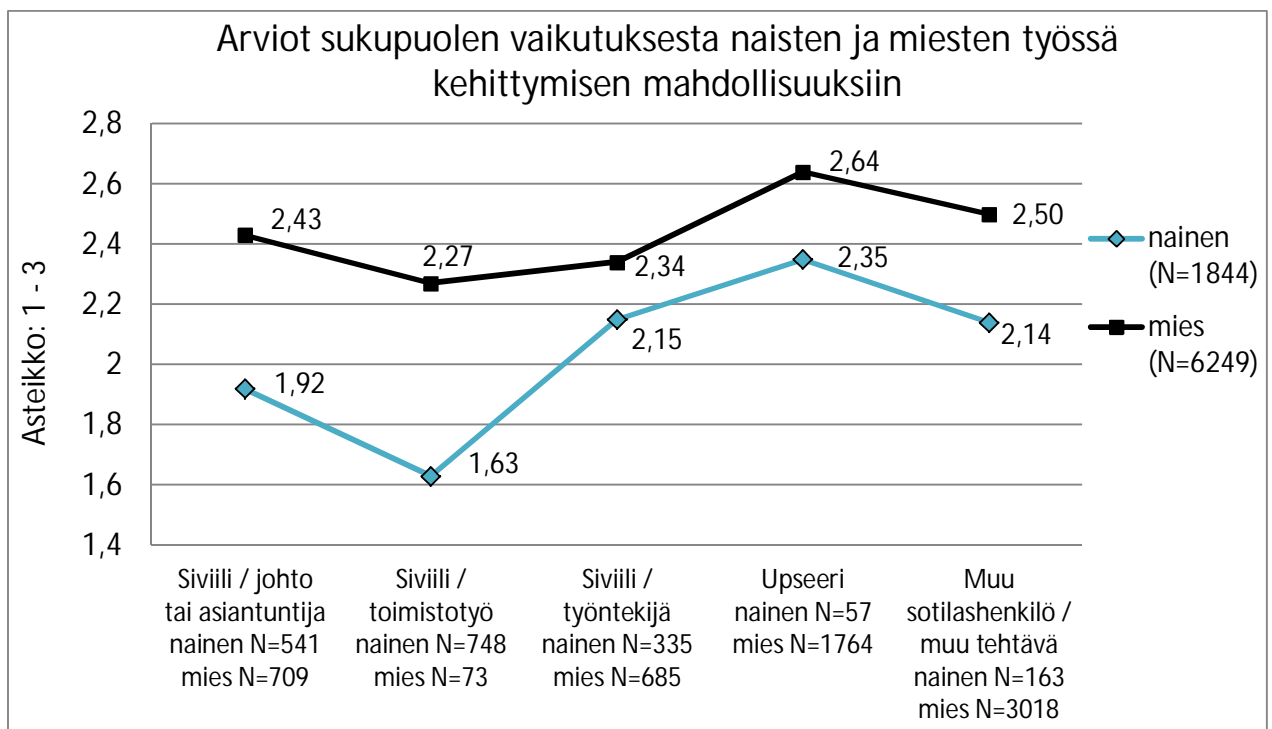
Työssä kehittymisen mahdollisuudet

Omat mahdollisuudet kehittyä työssä nähtiin sukupuolten välillä samantyyppisesti eri henkilöstöryhmissä. Useimmiten ajateltiin, että mahdollisuudet ovat jonkinlaiset. (ks. kuvio 5.6) Kuitenkin, kun vastaajia pyydettiin vertaamaan työssä kehittymisen mahdollisuuksia sukupuolten välillä, naiset pitivät mahdollisuuksia epätasa-arvoisina tyypillisemmin kuin miehet. (ks. kuvio 5.7) Etenkin toimistotyötä tekevät naiset olivat vastaavaa miesryhmää selvästi kriittisempiä, toiseksi kriittisimpiä olivat naiset ryhmissä johto/asiantuntijat ja muu sotilashenkilöstö. Kouluttautumismahdollisuuksien tasa-arvoa arvioitiin samaan tapaan.⁴⁰

⁴⁰ Omien uramahdollisuuksien suhteen oltiin selvästi kriittisempiä kuin arvioissa omista kouluttautumismahdollisuuksista. Kun arvioitiin työssä kehittymisen, kouluttautumisen ja uralla etenemisen mahdollisuuksia sukupuolten välillä, arviot olivat keskenään samantyyppisiä.



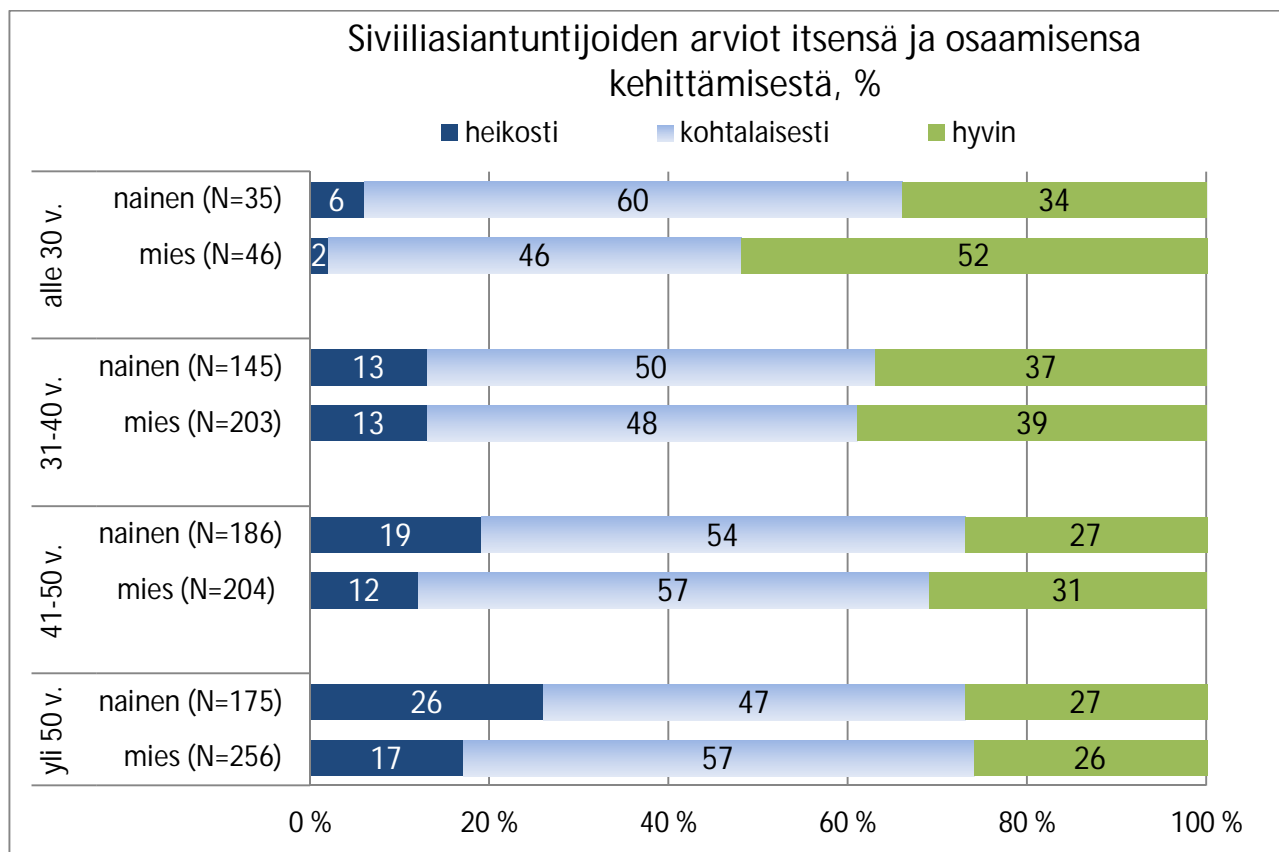
Kuvio 5.6. Itsensä ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet työssä (asteikko: 1=heikot, 2=kohtalaiset, 3= hyvät).



Kuvio 5.7. Naisten ja miesten mahdollisuudet kehittyä työssä (asteikko: 1=naisilla on miehiä paremmat tai miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet, 2=ei osaa sanoa, 3=naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet).

Siviilit

Asiantuntijat ja johtajat. Suurin osa piti mahdollisuuksiaan kehittää itseään ja osaamistaan hyvinä tai melko hyvinä⁴¹. Iän mukaan tarkasteltuna 41–50-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat naiset näkivät omat kehittymismahdollisuutensa heikoiksi useammin kuin nuoremmat ikäryhmät ja oman ikäryhmänsä miesvastaajat. (kuvio 5.8.)



Kuvio 5.8. Itsensä kehittämisen mahdollisuudet siviiliasiantuntijoilla/ johdolla iän ja sukupuolen mukaan.

Asiantuntijanaiset nostivat esiin siviilien täydennyskoulutusmahdollisuuksien puutteellisuuden. Siviilien kouluttamisresurssien koettiin tulevan helposti supistamisen kohteeksi. Turhauttavana pidettiin, että koulutustarpeista ja -halukkuudesta kysellään, jos esitetyt koulutustoiveet eivät johda toimenpiteisiin.

Asiantuntijamiesten huolet liittyivät samaan tapaan organisaation koulutusrakenteisiin. Koulutusmahdollisuuksissa huomiota kiinnitettiin paitsi välineisiin – osaamiskartoitukset ja koulutustarjonta keskittyvät sotilasuralla oleviin – myös koulutusresurssien jakautumiseen. Koska siviilien koulutustarjontaa ei ole rakennettu järjestelmään sisään samalla tavoin kuin sotilaille, on henkilön usein kouluttauduttava omalla kustannuksellaan ja omalla ajallaan.

⁴¹ Naisista näin koki 80 ja miehistä 86 prosenttia.

Johtajanaiset nostivat esiin sen, miten siviilien on vaikea saada nostamia asioita jatkokäsittelyyn:

Siviilien asema PV:ssa edelleen heikko. Sotilasorganisaatiossa sotilaat menevät aina siviilien edelle, vaikka osaamista on vähemmän, esim. työpisteen edustajana toimimista ei tunnusteta. Esim. kommentti "jos aloitteen tekijä olisi sotilas, ottaisin hoitaakseni" on pitkään vallinnut tilanne. Työpanosta vähätellään. (nainen, johto)

Toimistotehtävissä työskentelevät. *Naiset* pitivät koulutuspaikkojen määrää puutteellisena. Koulutusta esimerkiksi jostakin uudesta järjestelmästä annetaan joillekin, joiden oletetaan sitten neuvovan muita töissä. Tämä ei kuitenkaan välttämättä toteudu. Vaikka organisaation sisällä katsottiin olevan vähän koulutusmahdollisuuksia, omaan tehtävään liittyvästä oppimisesta oli myös hyviä kokemuksia. Opiskelua koettiin tuetun hyvin, kun siihen oli liittynyt opintovapaiden myöntäminen ja kulujen korvaaminen. Organisaation säästötarpeiden katsottiin vaikuttavan siihen, että sotilaiden virkakurssit menevät muiden koulutustarpeiden ohi.

Työntekijät. Laadullisessa aineistossa ei ollut tähän teemaan liittyviä mainintoja.

Sotilaat

Aliupseerit. *Miehet* näkivät koulutuksen ja urakehityksen suunnittelun paljolti eturistiriitana opistoupseereiden ja aliupseereiden välillä. Niiden *aliupseerinaisten* kohdalla, jotka eivät ole suorittaneet asepalvelusta, ongelmaksi koettiin vaikea pääsy virkaurakursseille. Koulutusputken joustamattomuus esti myös työn ja perheen yhteensovittamista:

Aikoinaan ollessani vielä lapseton hain erinäisiin ammatinhallintaani parantaviin koulutuksiin, mutta pääsy evättiin sanomalla, että onhan minulla vielä aikaa. Sen jälkeen sain useamman lapsen ja olin äitiyslomilla, tuona aikana muut ajoivat ohitseni koulutusjonossa, eikä minulle ole enää suotu realistista mahdollisuutta osallistua. Kantani on, että naisen ollessa vielä lapseton tulisi koulutukseen antaa tilaisuus, ennen kuin perheen ja perhevapaiden yhteensovittaminen vaikeuttaa asiaa. (nainen, aliupseeri)

Opistoupseerit. *Miehet* kokivat, että puolustusvoimien tehtävärakenteen muuttuessa opistoupseereiden kouluttautumismahdollisuuksiin ei panosteta tarpeeksi. Henkilöstöryhmien välillä tasa-arvoa haastaa se, että koulutususko asetetaan henkilön työkokemuksen edelle:

Järjestelmä antaa keinotekoisen mahdollisuuden "päivittää" tutkintonsa, mutta monelle, varsinkin kaukana asuvalle se on utopiaa. Samoin koulutusjärjestelmä on tehty tahallaan sen kaltaiseksi, että se nöyryyttää tutkinnon päivittäjää. Opistoupseerina minulla on takana kolmen vuoden sotilasopinnot, yli kymmenen vuoden työkokemus, kaksi tutkintoa ja kohta akateeminen loppututkinto. Mitä tasa-arvoa se on, että päivitän tutkintoani kadettina kaksikymppisten poikien ja tyttöjen kanssa opiskellen asioita, jotka olen oppinut työssäni jo aikapäiviä sitten. Kuitenkin ilman tuota valintaa tulen olemaan pätevä vain osastoupseeriksi. (mies, opistoupseeri)

Erikoisupseerit. *Miehet* pohtivat koulutusresurssien jakautumista sellaisen käsityksen varassa, että naisvaltaisille toimistotehtäville olisi vähemmän koulutustarvetta kuin miesvaltaisille teknisille tehtäville, joissa kehityksen oletetaan olevan nopeaa. Toisaalta ajateltiin myös, että koulutustarpeita ei priorisoida riittävästi suhteessa sisältöihin ja kustannuksiin:

Miten toteutuu tasa-arvo koulutuksissa? Toiset kouluttautuvat työnantajan kustannuksella jopa kansainvälisissä tilaisuuksissa, jotkut eivät pääse koulutuksiin rahanpuutteen vedoten edes lakisääteisiin tilaisuuksiin. (mies, erikoisupseeri)

Nuoremmat upseerit. *Miehet* nostivat kouluttautumisen kysymyksissä esiin sen, että henkilöstöpula estää pääsemästä muihin kuin virkaurakoulutuksiin. Lisäksi esimies ei tue siviilikouluttautumista. Organisaation sisäinen koulutusjärjestelmä nähtiin yhtenä tekijänä, joka tuottaa siviilinaisille epätasa-arvoisuuden kokemuksia suhteessa sotilaisiin. Virkaurakurssit ja säännöllinen kouluttaminen kuuluvat ammattisotilaiden uraan, kun taas siviilinaiset jumiutuvat tehtäviinsä ja heille koulutusmahdollisuudet ovat hankalammin järjestettävissä.

Naisten aineistossa nostettiin esiin epäselvyydet opintojen täydentämisestä. Tutkintoaan kandidista maisteriksi täydentäneet huomasivat virkaikänsä koulutuksen jälkeen lyhentyneen:

Täydennysopinnoistaan sotatieteiden kandidaatista sotatieteiden maisteriksi vuosina 2008–2009 valmistuneita käsitellään uusina työntekijöinä ja Puolustusvoimien johdon uusi linjaus on, että virkaikä lasketaan siitä, kun henkilöt ovat valmistuneet sotatieteiden maistereiksi (yliluutnantti). Todellisuudessa kaikki ovat olleet virassa tässä vaiheessa jo 4–5 vuotta luutnantin arvossa. Puolustusvoimien nykyinen johto ei laske näitä palvelusvuosia virkaikään, vaikka oman luutnanttiuransa laskeekin. Tätä tutkinnon täydentäjille ei kerrottu etukäteen. Kentällä tämä tarkoittaa sitä, että virkaiältä nuorempi suoraan maisteriksi opiskellut saa vaativampia tehtäviä ja etenee nopeammin. Edellä mainittuja täydentäjiä on vain noin 20 henkilöä, mutta niistä merkittävä osa (10 henkilöä) on naisia. Tästä johtuneen myös PV:n johdon uudet virkaiänlaskentaperiaatteet. (nainen, nuorempi upseeri)

Esiupseerit ja yleisesikuntaupseerit. Laadullisessa aineistossa nämä tahot eivät ottaneet kantaa koulutuskysymyksiin.

Palkkaus

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmäkokonaisuus perustuu muiden valtion laitosten tapaan tehtävän vaativuuden ja siitä suoriutumisen arvioimiseen. Puolustusvoimilla on kuitenkin oma sovellutuksensa, jossa asiantuntijahaastatteluiden mukaan työoikeudelliset ja sopimisen kysymykset korostuvat. Kokonaisuuteen kuuluu kaikkiaan viisi eri järjestelmää: ESJA kattaa erikoisupseerit sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivat siviilit, SIV muut siviilit, AU koskee aliupseereita, OTV opistoupseereita ja JSA upseereita. Jokaisella viidellä arviointijärjestelmällä on omat paikalliset, alueelliset ja keskusarviointiryhmänsä. Arviointiryhmien kokoonpanon laajuus riippuu siitä, kuinka monen ammattiliiton työntekijöitä kunkin järjestelmän piiriin kuuluu. Arviointiryhmien toiminnan laajuuden takia lähes 10 prosenttia henkilöstöstä on vaikuttamassa arviointiprosessiin.

Asiantuntija-aineistossa käsiteltiin isoon järjestelmään liittyviä ongelmia, jotka näkyvät myös kyselyaineistomme avovastauksissa henkilöstön kokemuksissa. Yksi monitasoiseen palkkausjärjestelmäkokonaisuuteen liittyvistä ongelmista oli, että eri ryhmien kokoustiheyden ja lisätietotarpeiden takia jonkin tehtävän vaativuuden arviointiin saattoi kulua joskus vuosikin. Palkansaajalle ongelma saattoi konkretisoitua arviointituloksen laskettua prosessin jälkeen siten, että häneltä perittiin takaisin vuoden ajalta ns. ylimääräinen palkanosa. Järjestelmää on pyritty keventämään siten, että jos paikallisessa hallintoyksikössä on arvioitu parin vuoden sisään samankaltainen tehtävä, palkkaus voidaan vahvistaa paikallisesti. Toisaalta keskustason kontrollia on säilytetty virkaehtosopimukseen perustuen sellaisissa tapauksissa, joissa jokin ryhmä pyrkii säännöllisesti korottamaan vaativuustasoaan. Tällöin keskustasolla voidaan tarkastaa, onko vaativuus valtakunnallisesti linjassa, ja palauttaa vaativuusluokat aiemalle tasolle.

Toinen puolustusvoimien palkkausjärjestelmiin liittyvä ongelma on rajankäynti eri järjestelmien välillä. Erityisesti tämä näkyy kamppailuna tehtävien sijoittamisesta joko SIV- tai ESJA-järjestelmään, joista jälkimmäisessä tehtävästä usein saa paremman palkan. Eri palkkausjärjestelmissä on hieman erilaiset mittarit, joten eri järjestelmiin kuuluminen tuottaa erilaisen palkan samanlaisella tehtäväkuvauksella. Rajankäyntiä ja palkkauksen muodostumista koskevaa keskustelua on käyty myös JSA- ja ESJA-järjestelmien välillä: ensimmäisessä erityisesti alaisten määrästä palkitaan, kun taas jälkimmäisessä painottuu asiantuntijuuden syvyys. Palkkauskysymyksiä koskevissa asiantuntijahaastatteluissa nähtiin palkkaukseen liittyvänä yleisimpänä keskustelunaiheena eri henkilöstöryhmissä palkkaepätasa-arvoepäilyt, jotka useimmiten kumpusivat edellä mainitusta rajankäynnistä eri järjestelmien välillä. Siviilihenkilöstön puolella tämä koski ESJA- ja SIV-palkkausjärjestelmien välisiä eroja ja sotilashenkilöstön puolella upseerien ja erikoisupseerien välistä eroja palkkauksessa.

Kolmanneksi palkkauksen arviointiin ja järjestelmien hallintaan liittyy vielä tehtäväkuvausten asianmukaisuuteen ja ajantasaisuuteen liittyviä haasteita. Järjestelmien ylläpidon kannalta on pidetty tärkeänä, että tehtäväkuvauksilla ei pyritäisi keinottelemaan palkkaa ylös, jotta oikeudenmukaisuus säilyisi kautta linjan. Tehtäviin liittyviä vastuita tulisi asiantuntijahaastatteluiden mukaan tarkastella yksikön työjärjestyksestä käsin. Tehtävien delegoiminen esimieheltä alaisille voi kuitenkin tuottaa tilanteen, joka haastaa käsitykset alaisen tehtävien vaativuudesta.

Lisäksi asiantuntija-aineistossa nostettiin henkilöstöä puhututtavana asiana esille urakiertoon liittyvä palkkauksen kehittyminen ja siinä koettu epätasa-arvoisuus. Henkilöstössä esiintyi näkemyksiä, että eri henkilöiden tai henkilöstöryhmien palkkaus kehittyy uran etenemisen myötä, kun taas osalla ei näin ole. Myös tasa-arvolain näkökulmasta henkilöstön esille nostamia epäkohtia voidaan pitää ongelmallisina. Tasa-arvolaki lähtee ajatuksesta, että palkkaverailuja tulisi tehdä yli työehtosopimusrajojen (HE 195/2004). Ongelma on tiedostettu, mutta toistaiseksi työnantajapuolella on pitäydytty työehtosopimusalan sisäisissä vertailuissa. Palkkausjärjestelmien uudistamista on muutamaan kertaan suunniteltu, mutta prosessia on hidas-
tanut integrointityön varsin suuret kustannukset. Palkkausjärjestelmien yhdenmukaistaminen

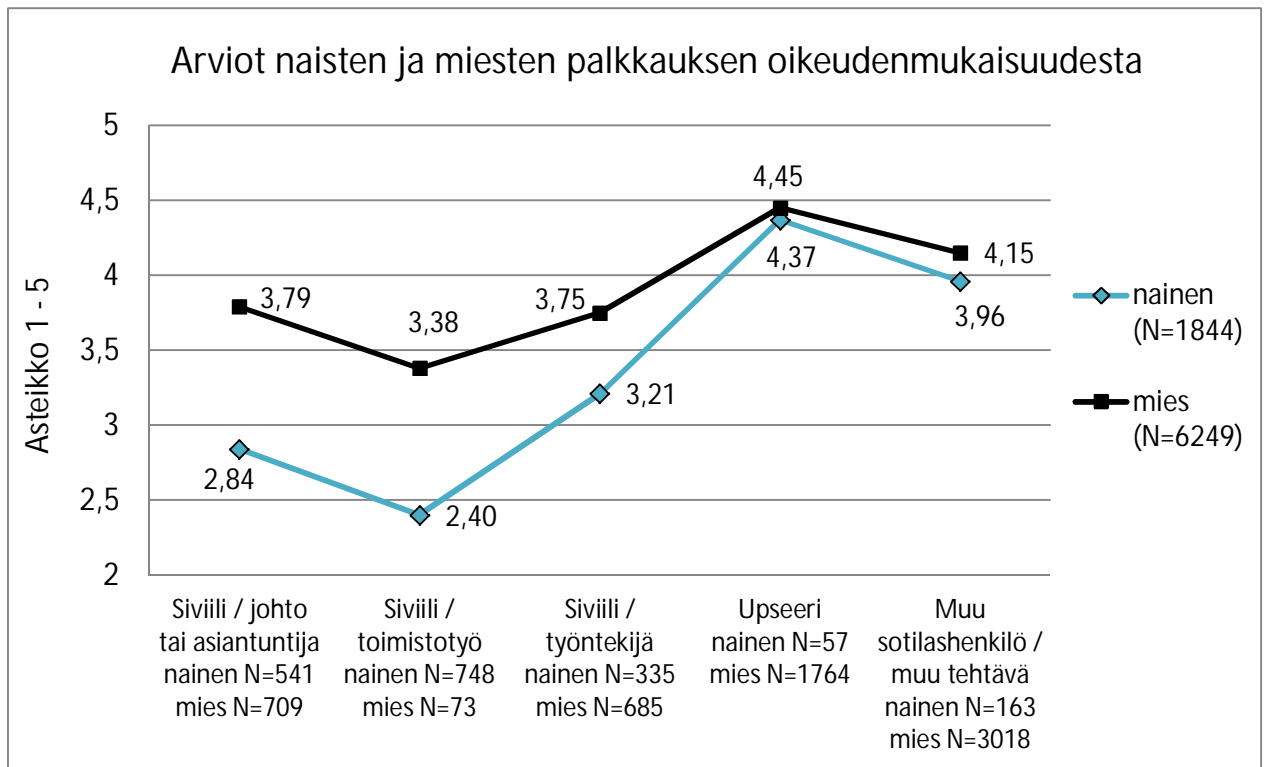
vaatisi mittavaa puolustusvoimien työehtojen uudelleenneuvottelua, johon liittyy palkkauksen ohella esimerkiksi erilaisia työaikaan liittyviä kysymyksiä.

Asiantuntija-aineistossa mietittiin ja ideoitiin vapaasti tulevaisuutta:

T: No, mitä sun mielest pitäis tehdä niinkun, jos voisi, voisi tehdä, niin miten palkkausjärjestelmiä tai palkkausjärjestelmää pitäis kehittää, miten se ois niinku oikeudenmukaisempi, vai onks se nyt hyvä tälläsenään?

H: No, no siis jos mä nyt aattelin ihan puhtaasti palkkausjärjestelmiä henkilöstön kannalta, niin mun mielestä pitäisi olla yksi palkkausjärjestelmä, että sitä sovellettaisiin kaikkiin tai, tai vähintäänkin sitten, että olisi sotilailla ja siviileillä omansa, eli olisi kaksi järjestelmää, että se voisi olla semmoinen. Tai kaksi järjestelmää ehkä välivaiheena, ehkä lopullinen tavoite joskus yksi, koska silloin se ehkä tommoisessa, jossa tehdään eri järjestelmissä hyvin paljon samoja tehtäviä, niin se sitten poistaisi sieltä ne pullonkaulat. Se olisi sitten hallinnollisesti kevyempi, kun ei tarvitsisi olla eri järjestelmiä niin tai sitä henkilöstöä, joka sitoutuu niihin arviointitöihin, että se menisi pienemmällä porukalla sitten. Näin mä sen ajattelin ihan teknisesti, mutta että tietysti se toinen kysymys on sitten, että neuvottelujärjestelmän kannalta, niin se ei kyllä helpota tilannetta sitten, että ei pystytä niin kun sopimaan. Tosin tämmönenkin, jos on nyt viis järjestelmää, niin näitä on nyt kehitetty aika paljon, niin se vaikeus sielläkin, siis neuvotteluteknisesti on se, että miten tehdään sellaisia sopimusratkaisuja, että ne ei vie eri suuntaan näitä järjestelmiä. [...] Että en mä, en minä tiedä, ei se kaksi, ei se tällä vuosikymmenellä varmaan mene yhteen järjestelmään, jos sittenkään.

Miehet kokevat palkkauksen sukupuolen mukaisen oikeudenmukaisuuden toteutuvan paremmin kuin naiset. Selkeimmät erot sukupuolten palkkauksen oikeudenmukaisuudesta löytyvät johto ja asiantuntijatehtävistä sekä toimistotehtävissä työskenteleviltä naisilta ja miehiltä. (kuvio 5.9.)



Kuvio 5.9. Arviot väittämästä ”naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen”. Vastaajaryhmät ovat kokeneet oikeudenmukaisuuden toteutuvan sitä paremmin mitä korkeampi vastauskeskiarvo on asteikolla 1–5.

Siviilit

Asiantuntijat ja johtajat. Naisten ja miesten palkkausta ei pitänyt oikeudenmukaisena asiantuntijanaisten 46 prosenttia ja -miehistä 15 prosenttia. Palkkauksessa *asiantuntijanaisten* keskuudessa nostettiin esiin eri palkkausjärjestelmien välinen epätasa-arvo. Yhtäältä kritiikki liittyi palkkausjärjestelmän luonteeseen liittyviin menettelytapoihin, kuten tehtäväkuvausten avulla mahdollistuvaan palkkakeinotteluun tai siihen, että palkkakehitykseen vaikuttavalla esimiehellä ei aina ole ammattitaitoa arvioida alaisensa työtä. Lisäksi arvosteltiin puutteita suoritusarvion alenemisen perustelemissa työntekijälle. Ammattiryhmärajat, tehtäväalueajat ja sotilas-siviili -rajat nähtiin keskeisinä ongelmina, mutta esiin nostettiin myös se, että puolustusvoimien ulkopuolista työkokemusta ei huomioida palkkauksessa. Lisäkäytännöt nähtiin myös eriarvoistavina:

Miksi muutamat henkilöt saavat ”hyvän miehen/naisen lisää” vaatiluokkien lisäksi (virastoerät) ja ne henkilöt saavat, joilla on jo korkeampi vaatiluokka? Eikö se virastoerä pitäisi antaa niille, joilla on pienempi vaatiluokka? Palkkasaralla olisi pv:ssä vielä kehitettävää ja paljon. (nainen, asiantuntija)

Erityispiirteinä asiantuntijanaisten kommentteissa olivat kokemukset sukupuolen vaikutuksesta palkkaukseen. Nainen nähtiin organisaation kannalta edullisena työntekijänä, koska palkkaus on vastaavissa tehtävissä toimivia miehiä matalampi. Arvioissa palkkausta verrattiin sekä siviiliryhmän sisällä että siviilien ja sotilaiden välillä. Palkkauksessa ja sen määrittelyssä

liittyvät yhteen niin tehtävienjako, koulutustausta, esimiestyö kuin sukupuolikin. Monenlaiset tekijät saattavat siis mennä organisaatiossa asiantuntijuuden edelle, kuten seuraavasta aineistolainauksesta käy ilmi:

Olen koulutukseltani perinteisesti "miesvaltaisen alan" edustaja. Tehtävien annossa, palkkauksessa ym. minua on kuitenkin aikanaan kohdeltu "naistyöntekijänä", ei oman ammattikuntani edustajana (palkkaustani mm. aikanaan verrattu talon naisten palkkaan eikä ammattikuntani palkkaan ja näin olen jäänyt selkeään palkkakuoppaan ammattikuntani miehiin verrattuna, myös tehtävien annossa olen joutunut olemaan "kaatopaikana" eli minulle on lykätty sellaiset ikävät hommat, joita esimiehet/työtoverit eivät ole halunneet itse hoitaa). Pitäisi käsitellä ammatti-ihmisenä eikä sukupuolen mukaan, kun ei ole työsopimuksessa kuitenkaan "naiseksi" palkattu, vaan tiettyyn tehtävään. Voi olla, että nuorempien naisten kohdalla on jo asiat paremmin. Se, että olen yrittänyt puolustaa etujani ja joutunut usein myös ammattiasioissa tuomaan eriävän näkemykseni esille [...] on aiheuttanut ongelmia periaatteella: "täällähän ei naiset silmille hypi". Esimiehet, jotka ovat sotilaita, tarvitsisivat siviilijohtamiskoulutusta. Liian usein johdetaan myös siviilityöntekijöitä sotilaskäskyjä antamalla, mikä ei toimi. (nainen, asiantuntija)

Palkkauksessa *asiantuntijamiehet* nostivat esiin paikallisen vaihtelun: palkkaeroihin vaikuttavat toimipaikat, osastot, tiimit työn vaativuuden sijasta. Arviointimenettelyistä nostettiin esimerkiksi se, että ESJA-arvioinneissa arviointilautakunnat eivät perustele päätöksiään muuttaa arviointia. Johdon aseman ensisijaisuutta tehtävänkuvauksissa ja organisaatiouudistuksissa arvosteltiin, ja nähtiin tärkeänä pitää tehtävänkuvaukset ajantasaisina ja huomioida myös lisätehtävät. Epätasa-arvoiset rakenteet mahdollistavat epätasa-arvoisen kohtelun käytännön toiminnassa, kun esimiehet käyttävät palkkausjärjestelmän joustamattomuutta perusteluna sille etteivät edistä alaisen palkkakehitystä. Vastauksissa pohdittiin myös sitä, sopiiko tehtäväkohtainen palkkaus siviileille lainkaan, koska siviilit eivät etene upseereiden lailla tehtävästä toiseen. Lisien jakautumista toisiaan vastaavissa sotilas- ja siviilitehtävissä arvosteltiin (esim. siviili- ja sotilasteknikot), ja tässä suhteessa paljon huomiota sai ilmavoimien (ja viestikoelaitoksen) lisäjärjestelmä. Seuraavasta lainauksesta käy ilmi, millaiset tekijät vaikuttavat palkkaeroihin eri henkilöstöryhmien välillä:

Lennonvarmistusvastuulisä joko kaikille samaa työtä tekeville henkilöstöryhmästä riippumatta tai kaikilta pois. Kyseessä on aivan uskomaton sorto kaikkia siviileitä kohtaan, jotka tekevät yhtä vaativaa ja samaa työtä, kuin erikoisupseerit tai upseerit, joskus jopa vaativampaa ja paremmin, mutta täysin sattumalta lähes 1000 €/kk pienemmällä palkalla, koska joskus aiemmin virkoja on ollut jaossa, mutta ei enää. [...] Lisä ei perustu millään tavalla pätevyYTEEN, työsuoritukseen, motivaatioon tai mihinkään muuhun. Eikä kukaan halua tai voi tehdä mitään. Asiasta ei saa edes puhua upseereiden tai johtavassa asemassa olevien erikoisupseereiden kuullen, tai leimautuu vaikeaksi ihmiseksi, kun mussuttaa turhasta. [...] Kaiken lisäksi näyttää siltä, että johtosuhdemuutoksen jälkeen ero jää pysyväksi, kun uusia lisiä ei myönnetä uusille virkamiehille ja jo lisän saaneet saavat sen kohta henkilökohtaisena. (mies, asiantuntija)

Siviilit jäävät palkkauksellisesti tappiolle kahdellakin tapaa: Ilman lisää oleva joutuu tyytymään peruspalkkaan, joka puolustusvoimallisessa luokittelussa on ilmavoimissa luokiteltu lisäjärjestelmästä johtuen muita puolustushaaroja tiukempi (mies, asiantuntija). Sotilaiden

tekemän sitoumuksen rooli huomioitiin osaksi palkkausta, mutta lennonvarmistus- ja vastuulisän kautta muodostuva ero nähtiin liian suureksi.

Johtajanaisten aineistossa todettiin, että palkkausjärjestelmien erot eivät ole loogisia ja suhteessa toisiinsa siirryttäessä järjestelmästä toiseen. Yhtenä epäkohtana johtamisen palkitsemisessa nähtiin se, että sotilas saa parempaa palkkaa johtamisesta, vaikka hänellä olisi vain yksi alainen. Myös johtajanaiset miettivät tehtävien sijoittelua järjestelmiin: osa tehtävistä on SIV-järjestelmässä, vaikka ne voitaisiin sijoittaa myös ESJA-järjestelmään. *Johtajamiehet* nostivat esiin lennonvarmistus- ja vastuulisän epäoikeudenmukaisen myöntämisen pelkästään sotilaille eikä vastaavissa tehtävissä toimiville siviileille.

Toimistotehtävissä työskentelevät. Työmäärän epätasainen jakautuminen tuli esiin toimistotyötä tekevien *naisten* vastauksissa usein. Työmäärä nähtiin ongelmaksi palkkauksen kannalta, kun työn suurikaan määrä ei vaikuta tehtävän vaativuusluokitukseen. Palkkausjärjestelmän soveltamisessa oli koettu epäoikeudenmukaista kohtelua, kun tehtävän luokitusta oli muutettu arviointimenettelyssä. Esimerkiksi palkkakeskiarvioihin vertaamisen jälkeen palkkausta oli alennettu pitkänkin työssäolon jälkeen. Lisäksi asianosaiset eivät välttämättä ole saaneet tietoa heitä koskevasta palkkaratkaisusta:

Palkkaus on varsinkin siviilinaisten kohdalla jäänyt jälkeen. Nykyinen kehityskeskustelukäytäntö ei ole oikeudenmukainen siviilihenkilöitä kohtaan. Olen kokenut henkilökohtaisen palkkausprosentin tippumisen ja tiedän mitä se merkitsee vuosiansiossa. Asia ei korjautunut uuden keskustelun jälkeenkään – jäi pienestä kiinni. Ilmeisesti näitä asioita ei ole valvottu – kukaan ei hälytä alaista eikä hänen esimiestään miksi näin on käynyt. Sen huomaa sitten palkkakuitista joskus. Ikälisät voisi ottaa käyttöön uudelleen. Eläköityminen pelottaa jo nyt vaikka työvuosia olisi jäljelläkin. (nainen, toimistotehtävä)

Yksi yleisempi haaste palkkauksessa liittyi kehityskeskusteluihin ja siihen, miten hyvin esimies on perehtynyt tehtävään, jota hän arvioi. Koettiin, että tehtävän tuntemus ja sen arvostaminen liittyvät yhteen. Palkkauksessa ollaan edelleen liian sidoksissa virkanimikkeisiin eikä niinkään työn sisältöön ja henkilöstön osaamiseen:

Henkilöstön erityisosaamista ja mielenkiintoa pitäisi kunnioittaa ja hyödyntää paljon nykyistä paremmin tehtäviin sijoittelussa. Vanhoista raja-aidoista ja tehtäväsidonnaisuuksista olisi päästävä eroon myös palkkauksessa, jonka pitäisi perustua osaamiselle eikä esimiehen pitää-ei pidä -arvioinnille kehittämiskeskustelun yhteydessä. Palkkaukseen pitäisi ehdottomasti saada enemmän joustoa, jossa huomioitaisiin yksilölliset erot virkanimikkeiden sijaan. Esimiesrakenne on ainakin siviilivirkojen suhteen usein varsin keinotekoinen ja jäykkä. Todellinen esimies on usein joku täysin muu kuin paperilla mainittu, jolloin myös yllä mainittu kehittämiskeskustelu usein käydään niin sanotusti väärän henkilön kanssa, joka tietää todellisesta työpanoksesta ja osaamisesta todella vähän. Usein esimiehellä on jopa huomattavasti alaistaan heikommat tietotaidot eri tehtäväalueista, joka sekin on omiaan vääristämään tehtäväkenttää ja palkkarakennetta. (nainen, toimistotehtävä)

Avovastauksissa pohdittiin myös sitä, millä perusteella samantyyppisissä tehtävissä toiset sijoittuvat SIV-palkkausjärjestelmään ja toiset asiantuntijoiden palkkausjärjestelmään. *Toimistotehtävissä toimivien miesten* joukossa kiinnitettiin myös tähän huomiota: SIV-järjestelmään sijoittaminen asiantuntemusta edellyttävässä tehtävässä tuottaa myös huomoman palkan. Avoaineistossa huomautettiin, että palkkaus- ja koulutustarpeet tulivat eri osastoilla huomioiduksi eri tavalla.

Työntekijät. *Naisten* aineistossa punnittiin ammattitaidon ylläpidon ja työn varsinaisen tekemisen suhdetta. Työssä on mahdollista ylläpitää erilaisia kelpuutuksia, jotka vaikuttavat myönteisesti palkkaukseen vaikka ei kyseistä taitoa käyttäisikään työssään. *Miehet* kritisoivat palkkausjärjestelmän soveltamisen käytäntöjä, kun palkkaluokkaa oli mekaanisesti tiputettu ilman perusteluita. Samalla koettiin suoriutumiseen liittyvää kehityskeskustelukäytäntöä vieraana: *Nykyinen palkkajärjestelmä ei arvosta työntekijän moniosaamista ja tiedonlaajuutta riittävästi. Palkkauksen henkiosalla pistetään työntekijät nöyristelemään esimiehilleen.* Ylipäätään miehet pohtivat henkilöstöryhmittäisten palkkaerojen perusteita, koska katsoivat vastuun työn tuloksista kuuluvan yhtä lailla siviileille kuin sotilaillekin. Kuten monissa muissakin henkilöstöryhmissä, myös työntekijämiehet pitivät epäreiluna ilmavoimien lisäkäytäntöä, jossa lennonvarmennus- ja vastuulisät kuuluvat vain sotilaiden palkkaukseen. Miehet katsoivat etuuksien olevan muutenkin siviileillä huomonnat. Tällä kohdalla viitattiin asuntoetuuden lakkauttamiseen siviileiltä joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Ylipäätään katsottiin, että siviileiden edunvalvonta palkkaus- ja muissa asioissa oli huomonnalla tolalla kuin sotilailla.

Sotilaat

Aliupseerit. *Miesten* palkkaukseen kohdistama kritiikki keskittyi kahden ammattiryhmän välillä tapahtuvaan muutokseen, kun eläköityvien opistoupseerien tehtäviä ryhtyvät hoitamaan aliupseerit. Ylipäätään erilaisten palkkataulukoiden käyttäminen koettiin eriarvoistavana, ja erityisesti epäoikeudenmukaisena pidettiin tilanne, jossa tehtävien palkallinen arvostus laskee kun ne muuttuvat opistoupseerien työstä aliupseerien työksi.

Opistoupseerien poistuneet tehtävät tulevat uusina tehtävinä palkkauksellisesti alempiarvoisina takaisin. Esim. Aikaisemmin tehtävää hoitanut kaksi opistoupseeria OTV5 palkalla, heidän jäätyään eläkkeelle tehtävää hoitaa yksi aliupseeri AU 4 palkalla. (mies, aliupseeri)

Opistoupseerit. *Miehet* arvostelivat palkkauksessa sitä, että tehtävänmukainen palkkaus, jota uudella palkkausjärjestelmällä tavoiteltiin, ei ole toteutunut ja että henkilöstöryhmien väliset erot samassa työssä ovat liian suuria. Tässäkin ryhmässä ilmavoimien lennonvarmistus- ja vastuulisä otettiin esimerkiksi työn ja palkkauksen epäoikeudenmukaisesta jaosta. Opistoupseereiden ja aliupseereiden välinen vastakkainasettelu nostettiin esiin tehtävänjaon ja palkkauksen tiimoilta. Etenemismahdollisuuksien puutteellisuus nähtiin esimerkiksi siinä, että opistoupseerin tehtävät suunnataan upseereille tai aliupseereille, jolloin opistoupseerit eivät pysty paikkaa enää hakemaan. Erilaiset palkkausjärjestelmät ja tehtävänjaon muutos tuottavat käytännön eriarvoisuutta:

Vanhemmat PO2 tai vääpelikurssin käyneet opistoupseerit ovat jääneet ns. "erilliseksi" henkilöstöryhmäksi, joiden kokemusta ei OIKEASTI arvosteta ja joilla ei ole käytännössä mitään etenemismahdollisuuksia millään saralla. Välillä on tuntunut, että vähäpätöisten työtehtävien kautta on haluttu ajaa alas myös heidän ammattitaitonsa. Edm. asia on tuntunut sopivan mukavasti varsinkin ns. "paremman koulutuksen" saaneille uusi-muotoisille opistoupseereille, joiden etenemismahdollisuudet ovat entisestään parantuneet. Antamalla rj:n tehtäviä aliupseereille ovat nämä vanhemmat opistoupseerit saatu entistä kauemmaksi niin paremmista tehtävistä kuin paremmasta palkkauksestakin. (mies, opistoupseeri)

Naisten aineistossa nostettiin esiin kehityskeskustelukulttuurin ongelmat suhteessa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Käytännössä vanhempainvapaille jääminen voi aiheuttaa palkkahityksen pysähtymisen pitkäksi aikaa:

Kehityskeskustelukulttuuri on hiukan hankala. Siirryttäessä uuteen tehtävään kehityskeskustelu tehdään vasta puolen vuoden päästä. Jos siinä välissä jää sitten esim. äitiysvapaalle niin palkka pysyy matalampana vuosia jos esimies pitää tiukasti kiinni siitä että on yhtäjaksoisesti ollut töissä puoli vuotta. Jos on saanut hyvät arvioinnit edellisessä tehtävässä ja siirtyy vaativampaan tehtävään niin parin vuoden kuluttua saa edelleen alemman palkkaluokan henkiosaa... (nainen, opistoupseeri)

Erikoisupseerit. Vaikka miesten joukossa yhtäältä ajateltiin, että palkkausjärjestelmät ovat sinänsä sukupuoleettomia ja että palkkavertailut eri alojen välillä ovat vaikeita niiden erilaisen sukupuolijakauman ja palkkauksen takia, koettiin myös, että palkkausjärjestelmän henki ei toteudu. Samasta tehtävästä saadaan eri henkilöstöryhmissä erilaista palkkaa. Tässäkin ryhmässä nostettiin esiin epäkohtana ilmavoimien lisäjärjestelmä, erityisesti lentoteknillinen vastuu- ja vaaralisiä, jota erikoisupseeri voi saada mutta siviili ei.

Nuoremmat upseerit. Naisten osalta mainittiin vanhempainvapaiden järjestelyihin liittyen palkkakuoppaan joutumisen riskistä, jota on käsitelty tässä luvussa jo urakysymysten yhteydessä. Palkkakuopasta pois pääseminen saattoi myös olla vaikeaa, jos naisille ei tarjottu mahdollisuutta parempipalkkaisein tehtäviin. Saattoi käydä niinkin, että paremmin palkattua tehtävää tarjottiin virkaiältään nuoremmalle miehelle.

Palkkausjärjestelmään liittyvät ongelmat olivat hyvin yleinen teema miesten vastauksissa. Eri palkkausjärjestelmät tuottavat epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, joissa miehet vertasivat tehtäväkenttäänsä ja vastuuta eri henkilöstöryhmien sotilaisiin ja kokivat jäävänsä tappiolle. Lisäksi koettiin, että palkkausjärjestelmän soveltamisessa ei hahmoteta vaativuuden ja suoriutumisen välistä eroa. Esimerkiksi henkilökohtainen lisä rinnastui palkkauksessa käytännössä ikälisään siten, että vanhemmat työntekijät saivat parempaa lisää kuin nuoret. Suoriutumisen arvioinnin ajateltiin vaikuttavan myös siihen, miten yhteisössä tuodaan esiin epäkohtia ja kritiikkiä. Palkanlisiä koskevissa käytännöissä nähtiin eroja: kun toisissa henkilöstöryhmissä lisiä maksettiin ilman tarvittavien suoritteiden tekemistä, toisissa suoritteet olivat lisien maksumisen ehto. Koettiin myös, että osa tehtävästä työstä jää piiloon ja palkitsematta ja suoritaminen ohjaa työkulttuuria epäterveeseen suuntaan:

Henkilöstöryhmien tasa-arvo ei toteudu koska samaa tehtävää hoitavalla aliupseerilla, opistoupseerilla ja upseerilla on toisistaan poikkeavat palkat. Yleensä samaa tehtävää tekevä upseeri saa vähemmän palkkaa muihin henkilöstöryhmiin nähden ja joutuu perustehtävien lisäksi ottamaan enemmän vastuuta tehtävänkuvauksen ulkopuolisista tehtävistä. Ainoana perusteena tuntuu olevan että ko. henkilö on upseeri ja upseerien pitää näitä hommia tehdä mitään kyselemättä ja asiasta sen kummemmin valittamatta (Constantem Decorat Honor ja sitä rataa). Yllättäen tämä kasvatus johtaa myös siihen että useat tuntemani upseerit tekevät työnantajalle työtä, josta ei ilmoita tunteja (ei saa tehdä kuin x määrä tunteja ylitöitä ja jos se ei riitä hoidetaan loput omalla ajalla). Ja kun upseerien työtulosta verrataan aina toisiinsa, voidaan huomata että tämä johtaa koko joukon tekemään tunteja työtä ilman palkkaa (jos Matti onnistui tekemään nämä asiat näillä työaikaresursseilla, niin miten sinä et muka pysty siihen?). Tätä tasa-arvon aluetta kyetään parantamaan vain ammattijärjestöjen ja henkisen kasvatuksen kautta. (mies, nuorempi upseeri)

Palkka, tehtävienjako ja suoriutuminen kietoutuvat miesten vastauksissa toisiinsa. Koettiin, että tehtäviin sijoittuminen ei perustu aina ansioihin vaan koulutustehtävistään heikosti suoriutuva saatetaan siirtää paremman palkkauksen tehtävään, jossa hänestä ei ole haittaa koulutukselle. Lisäksi nähtiin virkaikä ratkaisevana tekijänä sellaisessa tilanteessa, jossa vanhempien sotilaiden tulotaso pyritään turvaamaan vaativiin tehtäviin sijoittamisella.

Esiupseerimiehet. Eri henkilöstöryhmien palkkaus koettiin ongelmaksi myös esiupseerimiesten ryhmässä – yhtäältä esimiehen palkkaus suhteessa muiden palkkaukseen ja toisaalta palkkaerot samassa tehtävässä. Esiupseerit ajattelivat myös, että nykyinen palkkausjärjestelmä kohtelee epäoikeudenmukaisesti kokeneempia upseereita suhteessa nuorempiin ja ESJA-järjestelmässä toimiviin. Eri palkkausjärjestelmien ristiriitaiset logiikat tulevat näkyviin kommentteissa, sillä yhtäältä odotetaan, että esimiehenä toimiminen sinänsä oikeuttaisi aina parhaimpaan palkkaan ja että upseerinkoulutuksen tulisi taata hyvä palkka. Toisaalta halutaan myös häivyttää koulutustaustoihin perustuvaa palkkaeroa.

Upseereille voitaisiin maksaa yhtä hyvää palkkaa kuin muillekin henkilöstöryhmille. Upseerit saavat vähemmän palkkaa samantasoisissa työtehtävissä kuin erikoisupseerit, aliupseerit tai opistoupseerit. Eli samasta työstä sama palkka. Tämä ei voi olla oikein, kun korkeastikoulutettu upseeri saa huonompaa palkkaa kuin insinööri samassa vaativuustasossa työskennellessään. (mies, esiupseeri)

Upseerit nähtiin myös siinä mielessä erityislaatuiseina henkilöstöryhmänä, että organisaation velvoitteet kohtelevat heitä ankarammin. Palkkaus, pakkosiirrot ja tehtävään määräykset määritettiin tällaisina seikkoina.

Yleisesikuntaupseerimiehet. Palkkausjärjestelmässä erotteluja voi tulla niin että samanlaisessa johtajan tehtävässä voi saada eri palkkaa tai alainen voi saada parempaa palkkaa kuin esimiehensä eli ESJA- ja JSA-järjestelmien välisiä eroja kritisoitiin tässäkin upseeriryhmässä. Vaikka tällaisia tilanteita kritisoitiin, todettiin myös, että samassa tehtävässä voidaan vaatia eri asioita tekijöiden taustan perusteella millä ilmeisesti on yhteyttä myös palkitsemiseen:

(Miespuoliselta) tutkijaupseerilta vaaditaan erilaisia asioita kuin naispuoliselta siviilitutkijalta, mutta tämä ei johdu sukupuolesta, vaan osaamisesta/koulutuksesta. Tasa-arvokysymyksiä pitäisi tarkastella oman henkilöstöryhmän sisällä. (mies, yleisesikuntaupseeri)

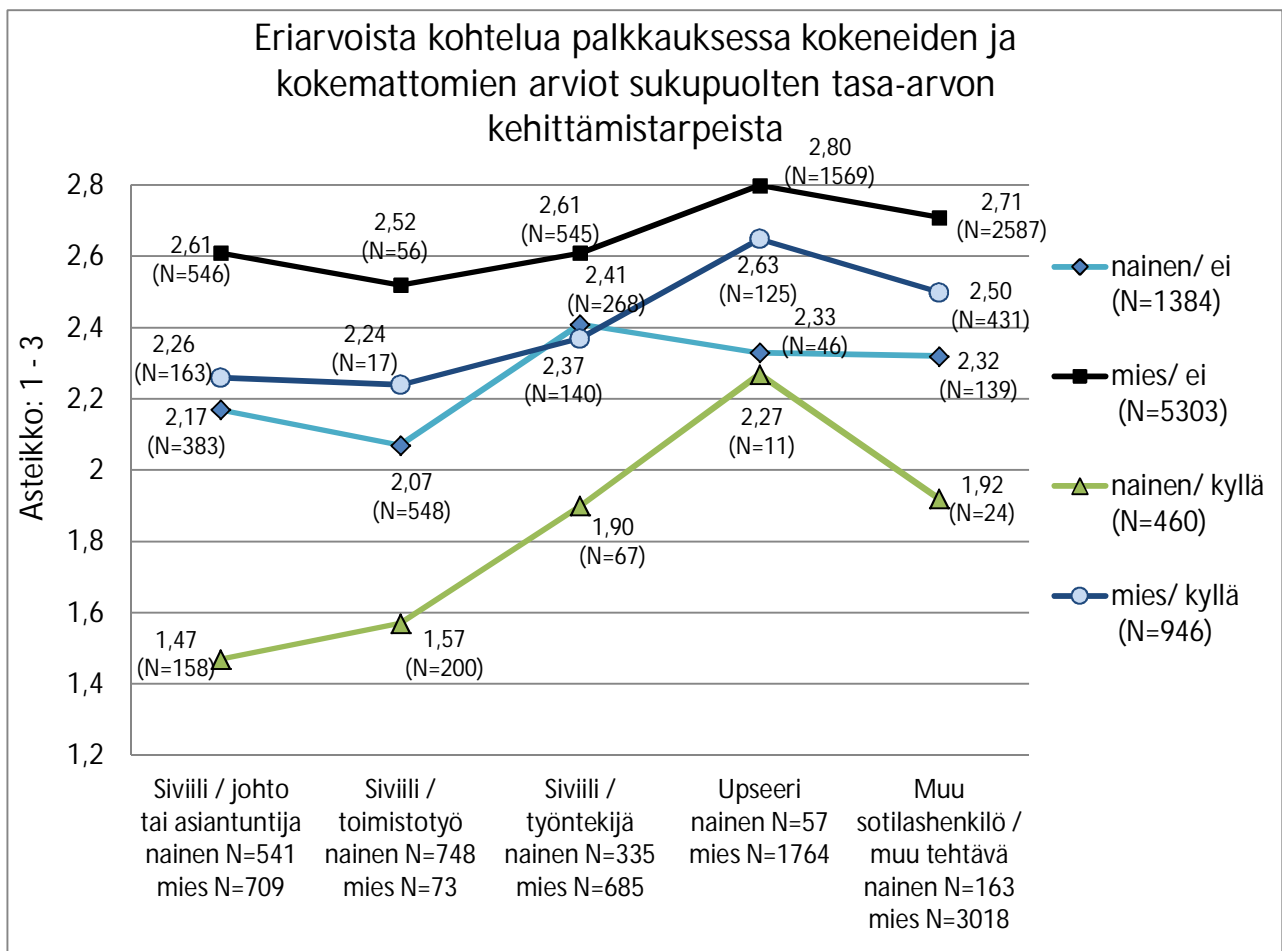
Vaikka palkkausjärjestelmää arvosteltiin, sitä pidettiin myös sukupuolineutraalina. Tässä ryhmässä ongelmaksi nostettiin siirtokorvausten ja kustannustason kehityksen vastaamattomuus.

Eriarvoinen kohtelu palkkauksen, uran ja työnjaon kysymyksenä

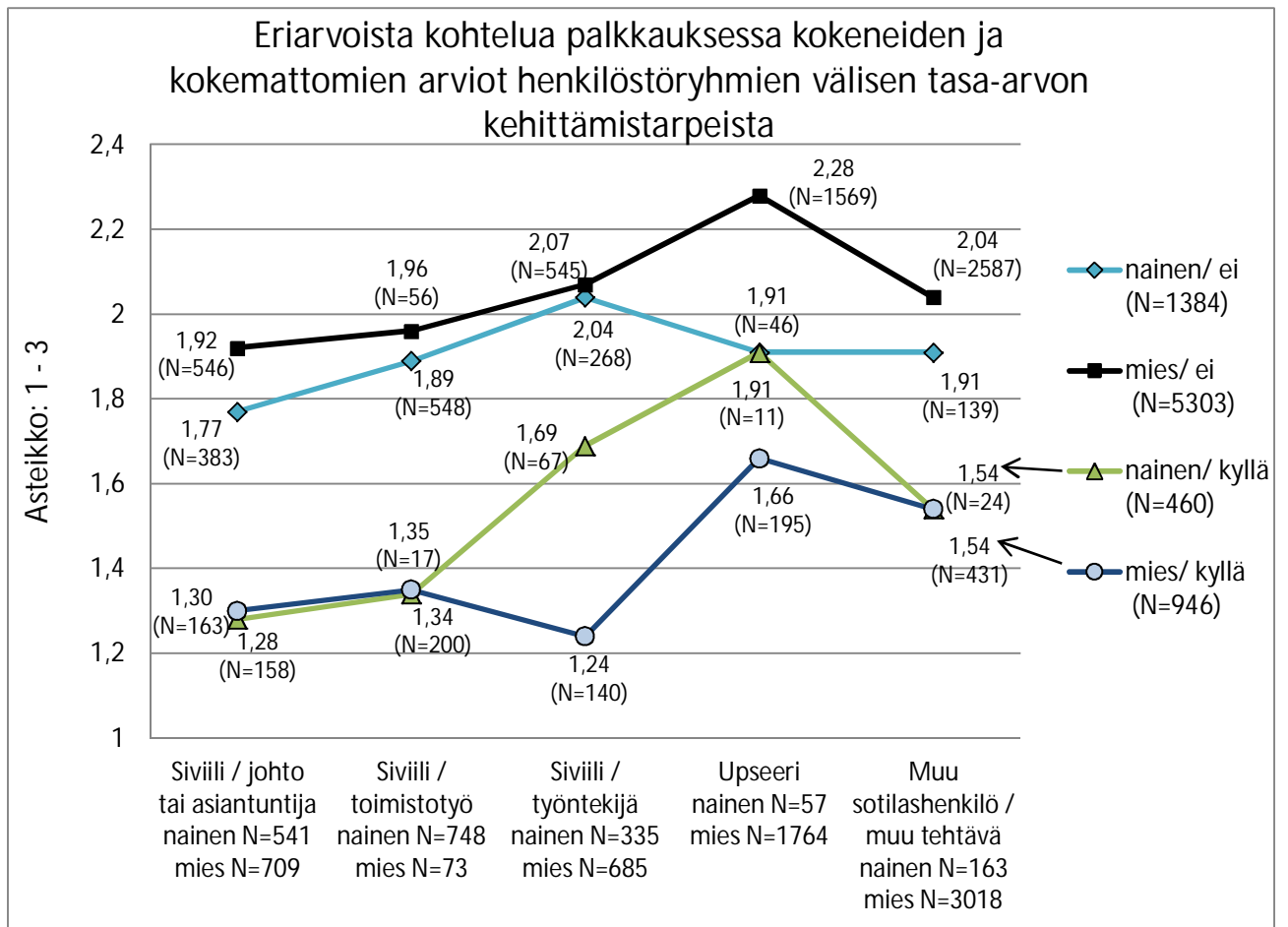
Naiset olivat tyypillisemmin kokeneet eriarvoista kohtelua kuin miehet, erityisesti siviilit ja upseerit.⁴² Tyypillisiä tilanteita olivat palkkaus, ura ja työtehtävien jako. Sukupuoli oli sekä siviili- että upseerinaisilla yleisin eriarvoisen kohtelun syy, kun siviilimiehillä se oli asema ja upseereilla koulutustausta. Muulla sotilashenkilöstöllä yleisin syy oli sekä naisilla että miehillä asema. Tässä alaluvussa tarkastellaan näitä eriarvoisen kohtelun muotoja suhteessa tasa-arvon kehittämistarpeisiin.

Miehillä *eriarvoinen kohtelu palkkauksessa ja sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeet* eivät ole yhteydessä toisiinsa, kun taas erityisesti asiantuntija- ja toimistonaisilla kehittämistarve eriarvoista kohtelua kokeneilla on vahva. Sen sijaan naisista upseereilla eriarvoinen kohtelu palkkauksessa ei näytä olevan yhteydessä tarpeisiin kehittää sukupuolten tasa-arvoa. (kuvio 5.10) Miehillä eriarvoisuus palkkauksessa on kaikissa henkilöstöryhmissä yhteydessä *henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämistarpeisiin*, sillä syrjintää kokeneet miehet näkivät tässä asiassa enemmän kehittämistarpeita kuin ne, jotka eivät olleet kokeneet palkkasyrjintää. Myös naisista palkkasyrjintää kokeneet näkivät muita enemmän kehittämistarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvossa upseerinaisia lukuun ottamatta. (kuvio 5.11)

⁴² Siviilinaiset 38 %, -miehet 29 %; upseerinaiset 39 %, -miehet 18 % sekä muun sotilashenkilöstön naiset 30 % ja saman ryhmän miehet 24 %.

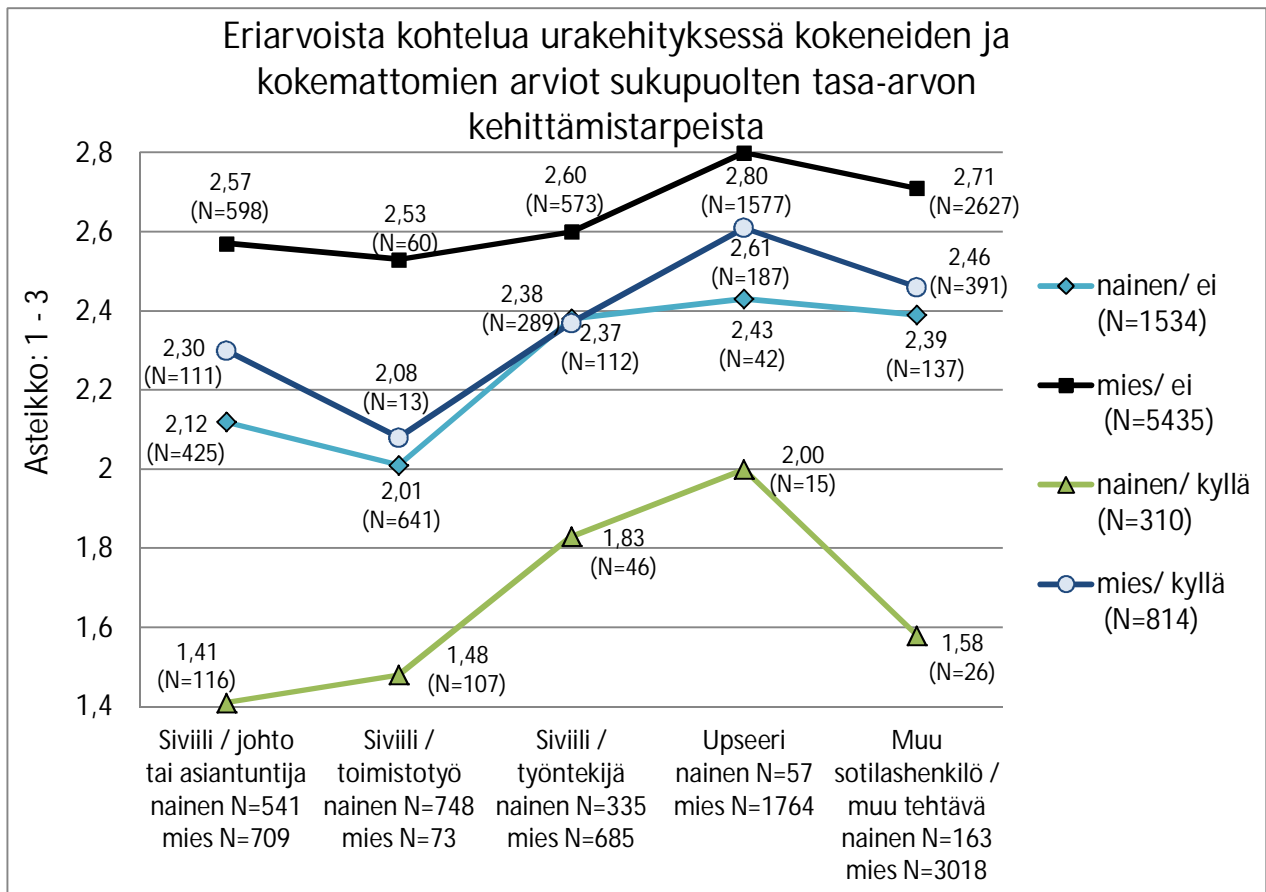


Kuvio 5.10. Missä määrin eriarvoista kohtelua palkkauksessa kokeneet (kyllä) näkevät tarpeita sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet (ei). (asteikko: 1= paljon kehitettävää, 2= jonkin verran kehitettävää, 3= ei tarvitse kehittää).

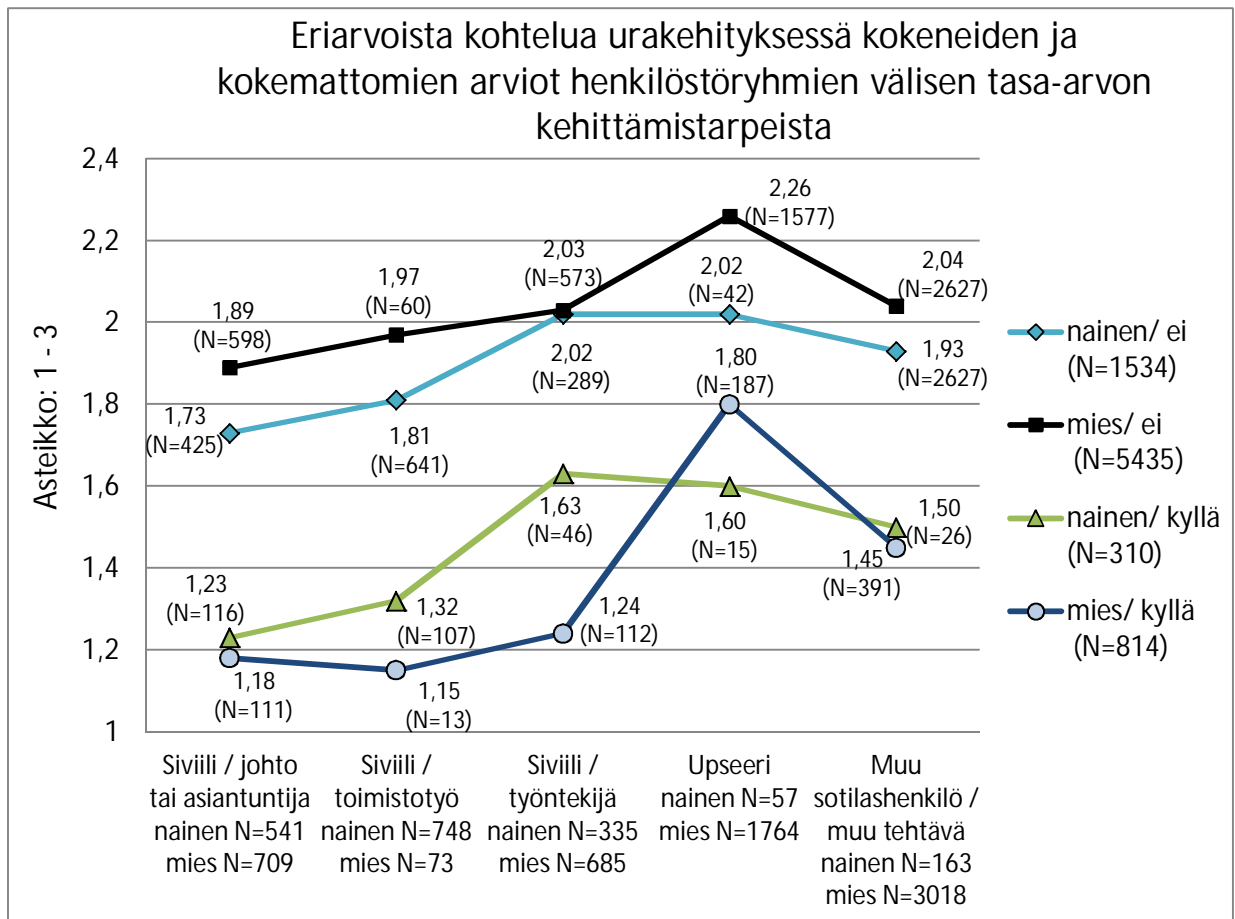


Kuvio 5.11. Missä määrin eriarvoista kohtelua palkkauksessa kokeneet (kyllä) näkevät tarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet (ei). (asteikko: 1= paljon kehitettävää, 2= jonkin verran kehitettävää, 3= ei tarvitse kehittää).

Myöskään *eriarvoinen kohtelu urakehityksessä* ei ole miehillä vahvasti yhteydessä *sukupuolten tasa-arvon* kehittämistarpeeseen. Naisilla syrjintää kokeneet näkivät selvästi ei-syrjittyjä enemmän kehittämistarpeita. (kuvio 5.12) *Henkilöstöryhmien tasa-arvon* kehittämistarpeita näkivät selvästi muita enemmän urasyrjintää kokeneet naiset ja miehet: eniten asiantuntijatehtävissä toimivat nais- ja miessiviilit, kun taas vähiten syrjintää kokeneista kehittämistarpeita näkivät upseerimiehet. (kuvio 5.13)

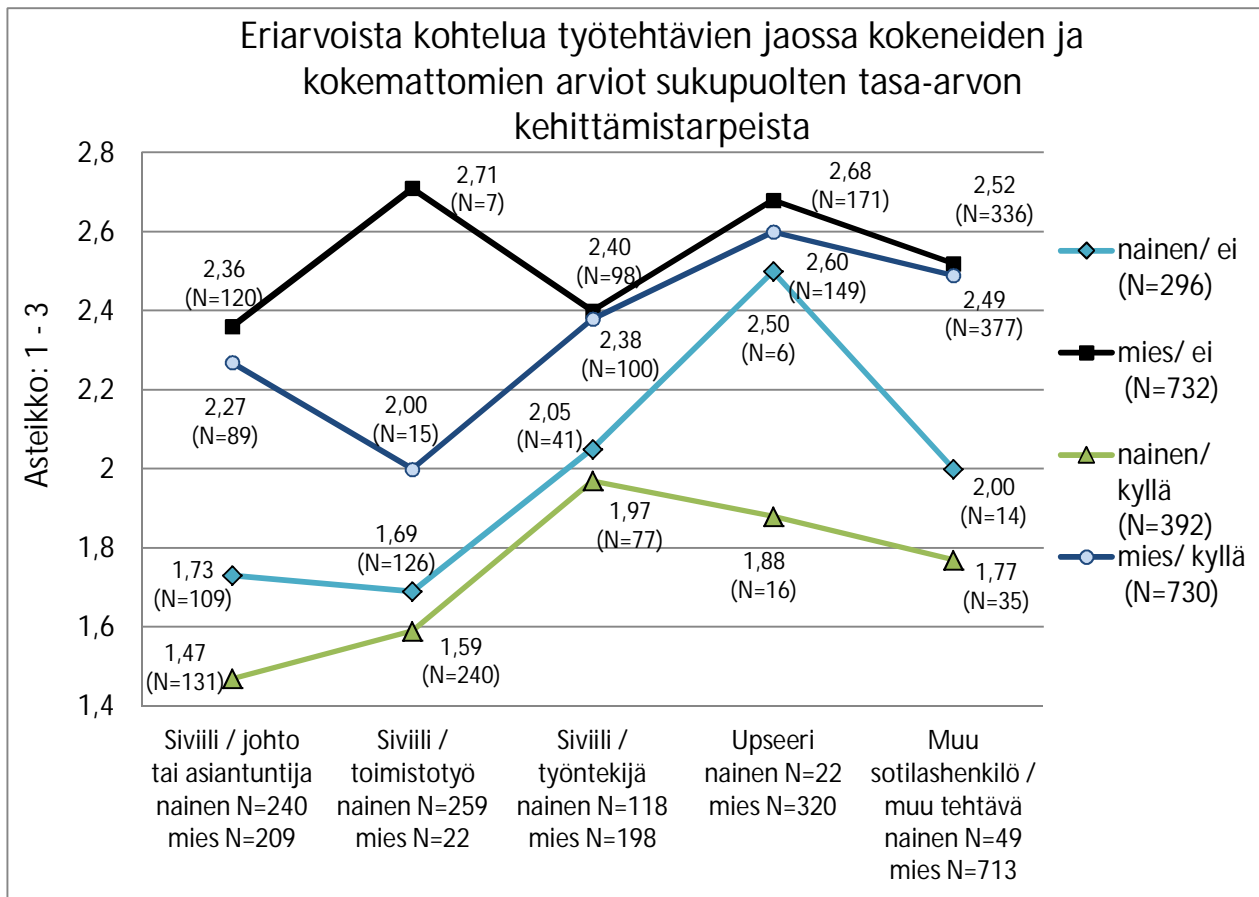


Kuvio 5.12. Missä määrin eriarvoista kohtelua urakehityksessä kokeneet (kyllä) näkevät tarpeita sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet (ei). (asteikko: 1= paljon kehitettävää, 2= jonkin verran kehitettävää, 3= ei tarvitse kehittää).

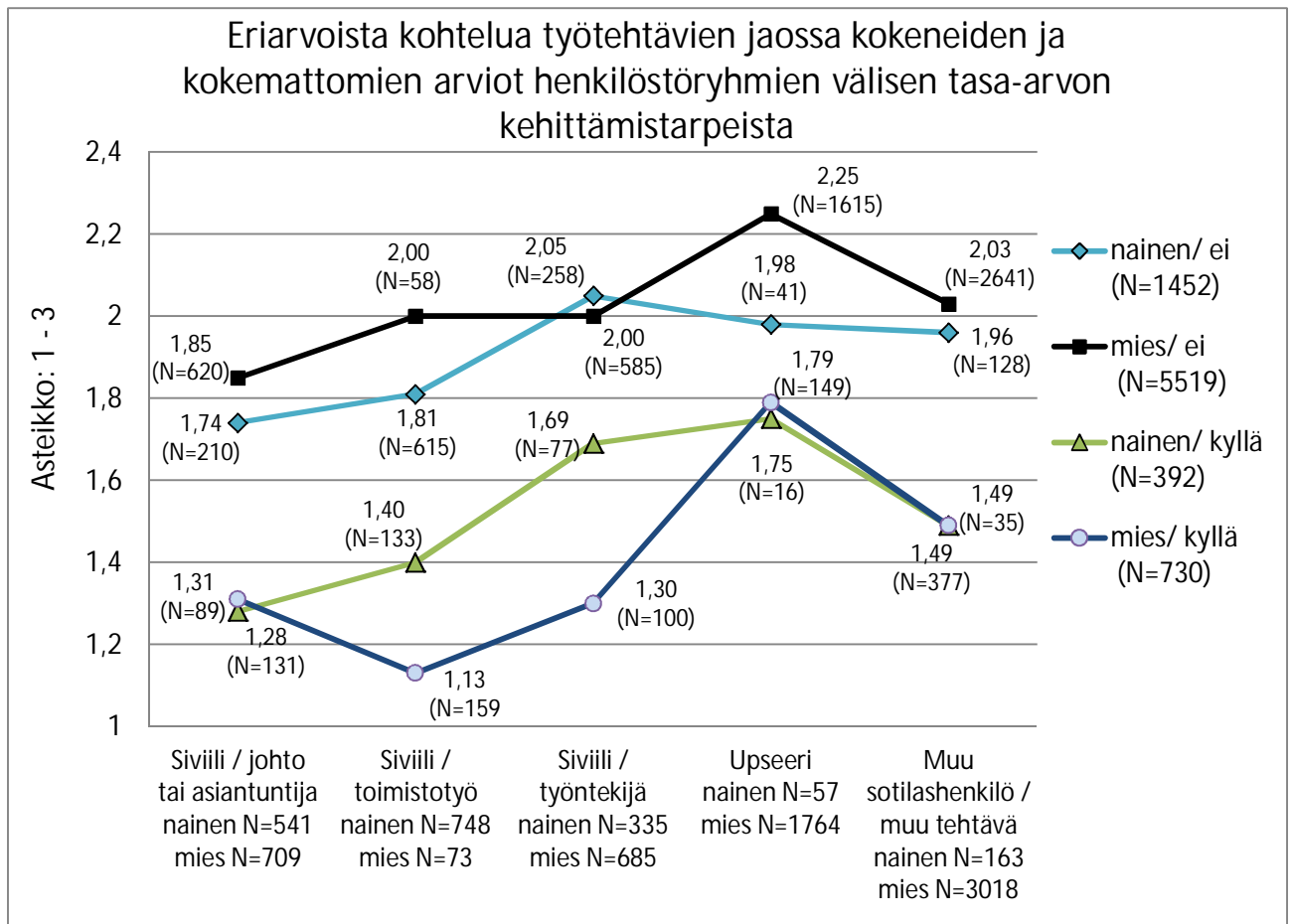


Kuvio 5.13. Missä määrin eriarvoista kohtelua urakehityksessä kokeneet (kyllä) näkevät tarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet (ei). (asteikko: 1= paljon kehitettävää, 2= jonkin verran kehitettävää, 3= ei tarvitse kehittää).

Työtehtävien jaossa eriarvoista kohtelua kokeneet naiset näkivät muita enemmän kehittämistarpeita sukupuolten tasa-arvossa kaikissa henkilöstöryhmissä. Myös syrjintää kokeneet miehet näkivät ei-syrjittyjä miehiä enemmän kehittämistarpeita kaikissa henkilöstöryhmissä, mutta eivät niin paljon kuin syrjintää kokeneet naiset. Syrjintää kokeneiden miesten ja ei-syrjittyjen naisten käyrät kulkevat melko lähellä toisiaan kaikissa henkilöstöryhmissä. (kuvio 5.14) Eriarvoista kohtelua kokeneet naiset ja miehet näkivät kaikissa henkilöstöryhmissä muita enemmän kehittämistarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvossa (erityisesti toimistotyötä tekevät miehet, työntekijämiehet sekä asiantuntijoista sekä naiset että miehet). (kuvio 5.15)



Kuvio 5.14. Missä määrin eriarvoista kohtelua työtehtävien jaossa kokeneet (kyllä) näkevät tarpeita sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet (ei). (asteikko: 1= paljon kehitettävää, 2= jonkin verran kehitettävää, 3= ei tarvitse kehittää).



Kuvio 5.15. Missä määrin eriarvoista kohtelua työtehtävien jaossa kokeneet (kyllä) näkevät tarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet (ei). (asteikko: 1= paljon kehitettävää, 2= jonkin verran kehitettävää, 3= ei tarvitse kehittää).

Asiantuntijat ja johto

Asiantuntijoiden ja johdon ryhmässä eriarvoisuuden yleisimmät tilanteet olivat samat kuin koko aineistossa. *Palkkauksen* mainitsivat miehet (78 prosenttia) naisia (66 prosenttia) useammin. Vastaajista yli 50-vuotiaat olivat kokeneet näin muita enemmän: naisista 79 ja miehistä 82 prosenttia. Ikäryhmistä vähiten eriarvoisesta kohtelusta palkkauksessa ilmoittivat 31–40-vuotiaat, naisista kuitenkin 44 prosenttia ja miehistä 75 prosenttia. Nais- ja miesasiantuntijat ilmoittivat eriarvoisesta kohtelusta *urakehityksessä* suunnilleen yhtä usein, noin puolet eriarvoista kohtelua kokeneista. Eri ikäryhmien väliset erot olivat pieniä. Eriarvoisesta kohtelusta *työtehtävien jaossa* mainitsivat naiset (55 prosenttia) miehiä (43 prosenttia) useammin. Laadullisessa aineistossa naiset antoivat kielteistä palautetta siitä, että vaikka työmäärä kasvaa, niin tärkeät työtehtävät vähenevät. Tehtävänjaon epäoikeudenmukaisuuteen liittyen nähtiin myös, että siviilien osaamista ei hyödynnetä riittävästi esimerkiksi toiminnan kehittämisessä. Vastaajan ikäryhmällä ei ollut suurta vaikutusta kummassakaan eriarvoisen kohtelun tilanteessa.

Eriarvoisen kohtelun syynä oli naisilla ylivoimaisesti yleisimmin sukupuoli (63 % naisista ja 5 % miehistä), kun miehillä yleisin syy oli asema (47 % miehistä ja 30 % naisista). Koulutustausta oli miehillä toiseksi ja naisilla kolmanneksi yleisin syy eriarvoiseen kohteluun (33 % miehistä ja 24 % naisista).

Nuoremmat upseerit

Eriarvoisesta kohtelusta ilmoittaneista nuoremmista naisupseereista (yhteensä 20) yleisin eriarvoisen kohtelun tilanne oli *työtehtävien jako* (14 vastaajaa eli 70 prosenttia). Miehillä yleisin eriarvoisen kohtelun tilanne oli *palkkaus* (66 prosenttia). Muita yleisiä eriarvoisen kohtelun tilanteita olivat miesupseereilla urakehitys (55 prosenttia), työmäärän jakautuminen (50 prosenttia) ja työtehtävien jako (46 prosenttia). Naisupseereilla muita usein ilmoitettuja tilanteita olivat urakehitys (65 prosenttia) sekä palkkaus ja pääsy työnantajan järjestämään koulutukseen (molemmissa tapauksissa 45 prosenttia eriarvoista kohtelua kokeneista).

Yleisimmäksi eriarvoisen kohtelun syyksi nuoremmat naisupseerit ilmoittivat *sukupuolen* (yhteensä 8 vastaajaa eli 40 prosenttia eriarvoista kohtelua kokeneista). Miehet ilmoittivat useimmin eriarvoisen kohtelun syyksi *koulutustaustan* (56 prosenttia, eriarvoista kohtelua kokeneista naisista koulutustaustan ilmoitti 21 prosenttia). Miesupseereilla toiseksi eniten ilmoitettu eriarvoisen kohtelun syy oli asema (36 prosenttia vastaajista). Naisilla toiseksi useimmin ilmoitettu syy oli henkilökohtaiset ominaisuudet (32 prosenttia).

Tunnustusvajeet eri henkilöstöryhmissä

Seuraavassa tarkastellaan kootusti sitä, millaisiin tekijöihin naiset ja miehet eri henkilöstöryhmissä liittävät uraan ja palkkaukseen liittyvät epäkohdat. Tutkimuksen viitekehys kiinnittää huomion siihen, miten sosiaalinen oikeudenmukaisuus perustuu sekä erilaisten ryhmien tunnustamiseen ja resurssien jakoon näille ryhmille. Kyse on siis siitä, miten arvostus tai sen puute näkyy. Lisäksi tutkimuksemme lähtökohdista on tärkeää nostaa esiin sellaisia usein sukupuoleen liittyviä tekijöitä, jotka jäävät näkymättömiin organisaatiossa.

Siviilit

Asiantuntijat ja johto. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että asiantuntijanaiset kokivat tunnustusvajetta, joka liittyi sekä heidän sukupuoleensa että osaamiseensa. Epätasa-arvo ilmeni vähättelynä ja mitätöintinä esimerkiksi työryhmissä. Arvostus näytti organisaatiossa liittyvän myös siihen, miltä alalta asiantuntemus on ja näkyvän palkkauksessa: toimisto-, talous- ja hankinta-asiantuntemusta pidetään organisaatiossa vähempiarvoisena kuin sotilaiden ja insinöörien asiantuntemusta⁴³. Koettiin, että miehen on helpompi saada tunnustusta työlleen tai että esimerkiksi palkkaukseen liittyvät epäkohdat korjattaisiin miehen kohdalla nopeammin. Asiantuntijatyöhön liittyi kuitenkin myös hyvin myönteisiä kokemuksia tunnustetuksi tulemisesta:

⁴³ Arvostusrajat näyttivät noudattavan myös sukupuolijakoja: ensiksi mainitut ovat todennäköisesti tyypillisesti naisten tehtäviä.

Naisen asiantuntijuus on samanarvoinen kuin miehen asiantuntijuus eikä se johdu siitä, että on nainen, vaan asiantuntijuudesta. Asiallista palautetta tulee ja sitä saa tullakin tilanteen tai työtuloksen niin vaatiessa: totta kai naisenkin työtä pitää arvioida ja myös arvostella. Sekin on tasa-arvoa. (nainen, asiantuntija)

Aineistossa korostettiin kokonaisvaltaista näkemystä, jossa henkilön kohdalla tarkasteltaisiin koulutustaustaa, työtulosta ja työkokemusta sekä otettaisiin huomioon myös hiljainen tieto. Siviili(korkea)koulutuksen tunnustaminen merkitsisi myös sitä, että upseerien osaamisvajeita voitaisiin entistä paremmin paikata. Arvostusta toivottiin myös lisää pääkaupungin ulkopuoliselle osaamiselle.

Asiantuntijamiehet peräänkuuluttivat siviilivalmiuksien tunnustamista esimiestehtäviin oikeuttavina, mutta nostivat esiin myös siviilin työn arvon tunnustamisen ylipäättään. Siviilien toisarvoisuutta organisaatiossa pidettiin epäoikeudenmukaisena suhteessa heidän määräänsä. Eri näkökulmista pohdittiin myös työkokemuksen ja työsuoritteen välistä suhdetta. Yhtäältä nähtiin, että työkokemus (myös organisaation ulkopuolinen) pitäisi huomioida arvostuksessa paremmin mutta toisaalta ajateltiin myös, että virkaikä tai fyysinen nuoruus ei saisi olla palkitsemisen esteenä. Yhtenä ongelmana nähtiin lisäksi se, että siviili-ilmaisun käyttö ei tunnusta tuon kategorian alla työskentelevien tehtävien ja vastuiden moninaisuutta:

Siinä missä sotilashenkilöt jakautuvat useaan eri henkilöstöryhmään, viitataan ei-sotilaaseen sanalla "siviili". Siviilien ja sotilashenkilöiden tasa-arvoa tukisi, jos henkilöstöryhmästä "siviilit" luovuttaisiin. Ko. termi ei kerro mitään kenellekään henkilön tehtävästä tai osaamisesta. Sen sijaan luokittelut pitäisi tehdä esim. tehtävien tyypin mukaan tms. (mies, asiantuntija)

Sukupuoleen asiantuntijamiesten vastauksissa viitattiin harvoin, tyypillisesti oletettiin asiantuntijoiden aseman ja ongelmien olevan naisilla ja miehillä samanlaisia. Mainintoja tuli lähinnä siitä, jos rekrytointitilanteessa tai esimiestehtävissä nainen oli päässyt parempaan asemaan kuin mies.

Johtajanaiset näkivät, että siviilien arvostus ja organisaatiomuutoksissa tapahtuvat vähennykset eivät ole linjassa ja että siviilien työpanosta vähätellään. Henkilökohtaisille ominaisuuksille ja kehittymispotentiaalille tulisi antaa enemmän sijaa. *Johtajamiehet* nostivat myös esiin henkilöstöryhmien väliset rajat: siviilinä toimiminen rajoittaa mahdollisuuksia organisaatiossa.

Toimistotehtävissä työskentelevät. *Naiset* peräänkuuluttivat laajempaa vastuun tunnustamista toimistotehtävissä ja niiden palkkauksessa. Sukupuolen vaikutus nähtiin yhtäältä välillisenä siviilien ja upseerien erilaisten ura- ja kouluttautumismahdollisuuksien kautta. Sen, että naisilla ei ole taustalla asepalvelusta, nähtiin merkitsevän erilaista koulutustasoa ja tunnetta vähempiarvoisuudesta suhteessa miehiin. Koettiin esimerkiksi niin että päällikkötehtäviin pääsemiseen vaaditaan naisilta enemmän. Organisaatiossa ei nähty mahdollisuutta samanarvoisuuteen, joka perustuisi kokemukseen ja koulutukseen. Erityisesti nostettiin esiin vanhempien naisten asema ja kunnioituksen puute. Toivottiin, että nuoremmat työntekijät arvostaisivat vanhempi-

en osaamista. Myös *miehet* nostivat tähän liittyen esiin, että uudet työntekijät menevät palkkauksellisesti vanhojen edelle.

Työntekijät. Tunnustuksen saamisessa *naiset* kokivat yhtäältä, että nainen-siviili-yhdistelmä tuottaa huonomman aseman suhteessa yhdistelmään mies-sotilas. Kokemuksen ja työssä oppimisen merkitystä haluttiin korostaa henkilövalinnoissa pelkän koulutustaustan sijaan. Myös *miehet* kokivat, että kokemusta ei arvosteta, ainakaan palkkauksessa. Virkapuku eli sotilasstatus korostuu liikaa, ja tasa-arvo henkilöstön keskuudessa nähtiin enemmänkin juhlapuheissa esiintyvänä muodollisuutena kuin toteutuvina käytäntöinä.

Sotilaat

Aliupseerit. *Aliupseerinaiset* nostivat yhdeksi tunnustamisen ongelmaksi siis sen, että jotkut pitävät naisia sopimattomina sotilastyöhön. Henkilökunnan uusien kuntotestien pelättiin heijastuvan naisiin kielteisesti, koska suoritusrajat ovat naisille ja miehille erilaiset. *Aliupseerimiehet* puolestaan näkivät ongelmaksi aliupseereiden ja opistoupseereiden välisen vastakkainasettelun. Vastakkainasetteluun nostettiin myös erikoisupseerit, jolloin sotilaskoulutuksen ensisijaisuutta korostettiin. Tunnustamisen perustaksi nähtiin ammattitaito ja kokemus, joiden tulisi voittaa arvostuksessa parstäkerroin, sotilasarvoa tai ammattiryhmä. Osaamisen tunnustamiseen ajateltiin päästävän osaamiskartoitusten avulla. Palkitsemiskäytännöt nähtiin osana aliarvostuksen ongelmaa:

Aliupseeriston arvostus ja heidän asioiden hoito on huonolla tasolla. Erityisesti upseereilla ei ole halua kohdella aliupseeristoa tasa-arvoisesti. Esimerkkinä meidän työpisteessä on sama aliupseeri saatettu palkita samalla kunniamerkillä tai sotilasarvolla useita kertoja perättäin - muutamien vuosien sisään. Tämä on mielestäni osoitus siitä kuinka vähän upseeristoa kiinnostaa aliupseereiden asioiden hoito tai urakehitys. Voisiko joku kuvitella että majuri ylennettäisiin samalle sotilasarvolle useita kertoja? (mies, aliupseeri)

Opistoupseerit. Opistoupseereiden tunnustusvajeet koettiin erilliseksi ryhmäksi jäämisenä tehtävärakenteen muuttumisen myötä. Miehet peräänkuuluttivat kaikkien henkilöstöryhmien tasapuolista kohtelua ja arvostamista siten, että edut eivät keskittyisi niin voimakkaasti upseereille. Keinotekoisista rajoista tulisi luopua ja mennä pätevyys edelle. Täydennyskoulutuksessa tulisi huomioida työkokemus. Toisaalta mahdollisuudet nähtiin myös oman valinnan ja kehittymishalun kautta.

Erikoisupseerit. Moninaisten koulutustaustojen tunnustaminen työn sisällöissä nostettiin yhdeksi teemaksi *miesten* aineistossa. Tuotiin esiin tarve tunnustaa siviilikoulutuksen hyödyt suhteessa upseerikoulutukseen joissakin tehtävissä. Nähtiin myös, että ylennyskäytännöt organisaatiossa eivät ole läpinäkyviä:

Ylennyksiä jaetaan Puolustusvoimissa kirjoittamattomien sääntöjen perusteella, eikä siten kuin normeissa on määrätty. Puoltojärjestyksessä voidaan ohittaa virkavuosiltaan vanhempi, vedoten asianomaisen fyysiseen ikään, vaikka tällaisia sääntöjä ei henkilöstönormi eikä virkamieslaki tunne. Kysymyksessä on siis syrjiminen fyysisen iän perus-

teella. Huom. Yleinen Palvelusohjesääntö kohta 77. sekä Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21. (mies, erikoisupseeri)

Nuoremmat upseerit. *Miehet* kaipasivat vahvempaa tunnustusta korkeakoulutukselleen ja esimiesvastuulle. Heistä kykyjen pitäisi olla ratkaisevampi tekijä kuin virkaiän tai fyysisen iän. Aineistossa nostettiin esiin myös johtamisosaamisen muutos verrattuna vanhempiin kouluttajasukupolviin siten, että vuorovaikutustaidot ja niiden käyttö korostuvat. Erilaiset koulutustaustat luovat uraesteitä. Lisäksi miehet olivat huolissaan naispuolisten kollegoidensa näkemyksestä ja tunnustusten saamisesta suhteessa heidän määräänsä organisaatiossa.

Tunnustamisvajaiden muodostumiseen vaikutti myös upseerinaisilla se, että mahdollisuudet organisaatiossa perustuvat verkostoihin ja kytköksiin, joiden ulkopuolelta on vaikea päästä etenemään organisaatiossa. *Naisten* aineistosta nousivat esiin puutteet koettujen epäkohtien käsittelyssä. Upseerinaisten huolenaiheet vaiennetaan ja heitä muistutetaan siitä, että kielteisten asioiden käsittely vaikuttaa kielteisesti urakehitykseen. Esiin nostettiin muun muassa kokemukset siitä, että ay-liikkeeltä ei ole saatu riittävästi tukea tai että epäkohtiin ei uskalleta puuttua. Ristiriitaiset kokemukset liittyvät motivaation ja organisaation välisen tuen puutteeseen:

Naiset tulevat töihin innostuneena ja täynnä uusia ideoita. Innostusta ryhdytään pian valmistumisen jälkeen tappamaan erilaisin keinoin. Naisia ei oteta mukaan kiinnostaviin hankkeisiin ja heille tarjotaan vuodesta toiseen naurettavia tehtäviä. Tällä pyritään siihen, että naiset "ymmärtäisivät lähteä" ihan itse pois Puolustusvoimista, upseerien tehtävistä. Varsin yleinen tapa tappaa motivaatiota ja heikentää moraalia ja sitoutumista on lupaila naiselle urakehitystä ja nimetä seuraavia tehtäviä. Tehtäviä täytettäessä nykäistäänkin sitten tehtävään takavasemmalla joku muu henkilö, usein virkaiältä nuorempi mies. (nainen, nuorempi upseeri)

Esiupseerimiehet. Esiupseerimiesten joukossa ajateltiin, että arvostus organisaatiossa perustuu henkilön kyvykkyyteen tehtävässä ja persoonaan. Se, miten organisaation resursseista pääsee nauttimaan, ratkeaa kurssi- ja työmenestyksen sekä oman halun pohjalta. Toisenlaisiakin äänenpajoina esitettiin. Yhtäältä nostettiin esiin se, että henkilöiden työpanosta arvotetaan eri tavalla mikä näkyy esimerkiksi kokemuksen vähättelynä. Esiupseerimiehet halusivat nostaa esille kokemuksen ja osaamisen tunnustamisen. Vaikka upseerikoulutuksen painoarvoa korostettiin, tuotiin esille myös se, että arvostuksen ei tulisi olla riippuvaista tehtävästä ja koulutustaustasta.

Lopetetaan asialla "jeesustelu" ja puututaan ongelmiin, eikä vain paijata. Kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti eri tilanteissa, jokaisella on oma homma hoidettavana ja jos sen hoitaa hyvin, palkitaan riippumatta sukupuolesta/iästä/tms. Suurin epäkohta on se että toiset ovat paljon tasa-arvoisempia kuin toiset. Tämä aiheuttaa turhaa mielipahaa, tasapuolinen kohtelu ja osaamisen arvostaminen riippumatta tehtävästä ja "tutkintotodistuksesta", jokaisessa tehtävässä tarvitaan omanlaistaan osaamista. Tämähän olisi aitoa osaamisen hallintaa ja osaamispohjaista henkilöstöpolitiikkaa. Mutta tällä hetkellä arvostus ja tasa-arvo riippuu todistuksesta. (mies, esiupseeri)

Yleisesikuntaupseerimiehet. Tunnustamisen kysymyksissä henkilöstön jakautuminen ns. ydintehtäviin ja tukitehtäviin nähtiin ratkaisevana perusteena ura- ja muiden mahdollisuuksien olemassaololle tai puutteelle. Vaikka siviilien tehtäviä pidettäisiin tärkeänä, heille ei voida taata samanlaisia mahdollisuuksia:

Kaikille henkilöstöryhmille tulisi kertoa selkeästi mihin ja miksi organisaatio heitä tarvitsee! Tulee antaa oikea ja rehellinen kuva eikä elättää liikoja toiveita vaikkapa esimerkiksi tasa-arvo keskustelun pelossa. Puolustusvoimien tarve sotilaille ja siviileille on erilainen. Organisaatio on rakennettu poikkeusolojen toimintaan ja erityisesti sotilaalliseen maanpuolustuksen toteuttamiseen ja muun muassa siksi sotilaskoulutettujen merkitys organisaatiolle on erilainen. En sano, että tärkeämpi, mutta erilainen. Normaaliolojen toiminnalla tähdätään ensisijaisesti poikkeusolojen suorituskyvyn rakentamiseen. Puolustusvoimat on ainakin aikaisemmin saanut melko hyvää palautetta kokonaisuutena. (mies, yleisesikuntaupseeri)

Tässä ryhmässä suhtauduttiin kielteisesti kiintiöihin, ja korostettiin uramahdollisuuksissa sellaisten ominaisuuksien tunnustamista kuin pätevyys, yhteistoimintakyky ja kokemus. Tunnustuksen saamiseen katsottiin kuuluvan myös työkokemus ydintehtävissä, mikä sulkee siviilit mahdollisuuksien ulkopuolelle. Nykytilanteeseen kohdistettiin myös kritiikkiä: esimerkiksi kurssimenestyksen katsottiin vaikuttavan urapolulla liikaa pitkänkin ajan jälkeen enemmän kuin tehtävistä suoriutumisen. Sukupuolen nähtiin vaikuttavan siihen, miten yksilön uraa arvioidaan:

Usein henkilökohtaisista ominaisuuksista (osaaminen, sosiaalinen kyvykyys, motivaatio jne.) johtuvat syy-seuraussuhteet tulkitaan virheellisesti tasa-arvokysymyksiksi. Esim. vaikka kyse on pätevyydestä, voidaan se "esittää" esim. etenemisenä siitä syystä että ko. henkilö on kaunis nainen. (mies, yleisesikuntaupseeri)

Kehittämisideat: ura

Sotilasvirkojen osittainen avaaminen

Upseerien nopea urakierto koettiin yhdeksi haasteeksi työyhteisön kannalta. Lisäksi ongelmaksi nähtiin siviilien uraumpikujat ja heidän osaamisensa alihyödyntäminen. Nähtiin erityisesti naisten olevan tehtävissä, joita ei arvosteta. Tältä pohjalta ehdotettiin, että pitkäjänteiset hallinnolliset tehtävät siirrettäisiin siviilien hoidettaviksi. Sopivia tehtäviä voisi löytyä niin esikunnan, toimistojen kuin kunnossapidonkin piiristä. Tämän ajateltiin tukevan jatkuvuutta, naisten pääsyä vaativampiin tehtäviin ja sotilaiden keskittymistä sotilastyöhön. Esitettiin myös näkemyksiä, että ainoastaan sotivien joukkojen koulutus- ja johtamistehtävien tulisi olla puhtaasti sotilastyötä. Ylipäättään virkojen rajaamista sotilaille tulisi perustella paremmin. Yhdeksi mahdollisuudeksi upseerivirkojen avaamiseen nähtiin SILTA2016-hanke.

Lisäksi toivottiin erikoisupseerityyppisiä tehtäviä muillekin kuin (diplomi-)insinööreille, lääkäreille ja kapellimestareille. Lainsäädäntöä erikoisupseerin tehtävän määrittelystä haluttiin

siis muutettavan. Edellä mainittuja avauksia tehtiin erityisesti siviilien joukossa, erityisesti asiantuntijatehtävissä ja johdossa toimivat.

Sotilastehtävissä nostettiin esiin, että perusyksikön päällikkö ja henkilöstöpäällikkö voisivat olla muitakin kuin upseereita. Esimerkiksi kentällä kokemusta hankkineita opistoupseereita voitaisiin valita varapäällikkötehtäviin perusyksiköihin.

Avoimuuden lisääminen tehtävien täytössä

Vastauksena huoliin verkostojen merkityksestä ja järjestelmän läpinäkyvyydestä sekä seuraajasuunnitelman liian isosta merkityksestä yksilön uraan kehittämis ehdotuksissa kannustettiin avoimen hakeutumisen lisäämiseen tehtävien täytössä. Erityisesti sotilashenkilöstö nosti tämän tarpeen esille. Osa vastaajista koki, että ammattiyhdistyksillä on liikaa valtaa suhteessa yksilön uramahdollisuuksiin. Lisäksi nähtiin yleisemmin, että keinot vähentää erilaisten verkostojen ja niin sanottujen hyvä veli -kerhojen vaikutusta edistäisivät sekä sukupuolten että ylipäätään yksilöiden tasa-arvoa. Upseerinaiset ehdottivat, että pää- ja aselajiesikuntien henkilöstöpuolelle tulisi saada riippumaton valvoja, joka seuraisi tasa-arvon toteutumista valinnoissa.

Rekrytointikriteereiden selkeyttäminen

Kehittämis ehdotuksissa nostettiin käsittelyyn tehtäviin valintojen perusteet. Tehtävistä haluttiin vahvemmin osaamiseen perustuvia, tällöin sellaisten tekijöiden kuin koulutustaustan, statuksen, henkilöstöryhmän, sukupuolen ja henkilökemioiden vaikutus vähenisi. Valintakriteereiden kehittämisellä voitaisiin päästä eroon sukupuolisidonnaisuuksista, joita tehtäviin ja niistä nouseviin mielikuviin liittyy. Kriteereiden selkeyttämisellä haluttiin myös vähentää esimiehen mielivallan mahdollisuutta. Ohjenuoraksi haluttiin hyvän henkilöstöhallinnon periaatteiden noudattaminen. Lisäksi toivottiin, että henkilöstöala noudattaisi päätöksissään eri alojen ammattilaisten suosituksia.

Palautteissa haluttiin kehittää myös rekrytointitilanteita siten, että hakijoiden asenteet erilaisia etnisiä ryhmiä, seksuaalivähemmistöjä ja eri sukupuolia kohtaan selvitettäisiin ennen tehtävään/ virkaan ottamista: *muuten sitä syöpää, jonka takia tämäkin kysely järjestettiin, ei voida parantaa* (mies, opistoupseeri). Sisäisen rekrytoinnin lisäämisellä ajateltiin parannettavan etenkin naisten etenemismahdollisuuksia sekä osoitettavan organisaation sisäisen työkokemuksen arvostamista.

Kelpoisuusvaatimuksia haluttiin kehittää suuntaan, jossa yhtäältä hyödynnettäisiin paremmin kokemusta ja työssä oppimista mutta toisaalta mahdollistettaisiin myös ”kyvykkäille nuoremmille henkilöille motivoivat urapolut”. Ylipäätään toivottiin vahvemmin kykyjä ja osaamista huomioivaa johtamista.

Joustavammat urapolut kaikille henkilöstöryhmille

Sotilastehtävissä haluttiin keventää virka- tai fyysisen iän vaikutusta virkaurakursseille pääsyssä tai muuten uralla etenemisessä. Vanhimman hakijan suosimisen ei tulisi olla automaattista, eikä tehtävän täyttämättä jättämiselle saisi olla perusteluna se, että hakija katsotaan liian nuoreksi. Esimerkiksi opistoupseerien joukossa ihmeteltiin, miksi jonkun tietyn urapolun lä-

pikäyminen on välttämätöntä tehtävään valitsemisessa, kun täydennyskoulutusta on vuosittain tarjolla. Henkilöstöryhmien välisten rajojen osittaiseksi poistamiseksi ehdotettiin myös koulutusputken yhdenmukaistamista sotilastehtävissä, jolloin kaikki aloittaisivat uransa aliupseereina. Koettiin, että henkilöstöryhmien erottelu samassa tehtävässä on sekavaa. Kaivattiin myös työnantajalta vahvempaa tukea erilaisille urapyrkimyksille siten, että siirtyminen tehtävästä toiseen tai toiselle paikkakunnalle olisi helpompaa. Jonkin verran myös koettiin, että sotilastehtävissä lähellä eläköitymistä työuraansa jatkavat jarruttavat muiden etenemistä.

Yhtäältä siis nähtiin urapolut jäykkinä, mutta toisaalta siviilien keskuudessa toivottiin myös keskitettyä urasuunnittelua kun sotilaillakin on. Voidaan ajatella, että sotilastehtävissä joustavuutta uralla ajatellaan lisäävän avoimen hakeutumisen mahdollisuus kun taas siviilitehtävissä toivotaan uramahdollisuuksien parantumista sotilailla käytössä olevien välineiden kuten urasuunnittelun kautta. Aiemmin esitetyn lisäksi erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivat ehdottivat urapolkujen kehittämistä esimerkiksi hallinnonalan sisäisen virkamiesvaihto-ohjelman keinoin, mahdollisesti myös hallinnonalan ylittävästi. Siviilien liikkuvuuteen liittyi myös ehdotus työnkierron lisäämisestä, eli tässä tapauksessa määräaikaissä tehtävissä kiertämisestä ammattitaidon kehittymisen tukemiseksi ja eri yksiköiden parhaiden käytäntöjen levittämiseksi. Kiertoa ehdotettiin myös sihteeritehtäviin ja henkilöstöasioista vastaavien tehtäviin, jotta niihin saataisiin uusia näkemyksiä. Sotilaat siis kaipaavat organisaation uraratkaisuihin enemmän siviiliorganisaatioiden piirteitä, kun taas siviilit haluavat sotilaiden parempia mahdollisuuksia tukevia mekanismeja myös omaan käyttöönsä.

Toimistotehtävissä työskentelevät naiset nostivat esiin naisten vahvemman hyödyntämisen tarpeen suunnittelutehtävissä, ja ylipäätään siviileille peräänkuulutettiin lisää vastuuta.

Tasa-arvoiset kouluttautumismahdollisuudet ja koulutuksen parempi hyödyntäminen

Sekä sotilaiden että siviilien vastauksissa kiinnitettiin huomiota naisten uramahdollisuuksien kehittämiseen parempien kouluttautumismahdollisuuksien kautta. Siviilit eri tehtävissä nostivat esiin, että siviilikoulutus tulisi huomioida ja hyödyntää paremmin sotilaskoulutuksen rinnalla. Ylipäätään koettiin, että kouluttautumismahdollisuudet kaipaisivat yhdenmukaistamista. Kouluttautuminen halutaan nähdä osaamisen kehittämisenä eri koulutustaustoista tuleville, ei palkintona. Aliupseerinaiset nostivat esiin, että kouluttautumismahdollisuuksia tulisi suoda myös nuorille työntekijöille, mikä helpottaisi työn ja perheen yhteensovittamista ja uralla etenemistä myöhemmässä vaiheessa.

Sotilasmiesten joukossa nostettiin esiin tarve hankitun koulutuksen paremmalle hyödyntämiselle erityisesti työn ja koulutuksen paremman vastaavuuden kautta. Lisäksi kursseille valitessa tulisi tukeutua tasa-arvoisiin ja yhtäläisiin valintaperusteisiin. Ainakin osa miehistä suhtautui erilaisiin kiintiöihin tai niiden mahdollisuuteen kielteisesti.

Avoin keskustelu naisten asemasta

Naiset eri henkilöstöryhmissä nostivat esiin tarpeen naisten vahvempaan huomioonottamiseen ja kannustamiseen sekä vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen. Painotettiin myös naisten oman aktiivisuuden tärkeyttä omien oikeuksiensa puolustajina suhteessa urakehitykseen ja

koulutukseen. Myös tasa-arvosuunnitelma ja sen avaaminen käytännön tasolla mainittiin. Sotilasnaisten joukossa pohdittiin sitä, onko minkäänlainen muutos mahdollinen vai joutuuko nainen sotilasuralla tekemään valinnan joko hyväksyä epäkohdat tai valita ura siviiliorganisaatiosta. Onko mahdollinen muutos niin hidas, että siitä ei nykyinen sukupolvi pääsisi enää hyötymään?

Sotilasmiesten joukossa nostettiin jonkin verran esiin mielikuvaa, että naisten eteneminen sotilasuralla olisi miehiä helpompaa. Siksi kaivattiin myös avointa keskustelua naisten asemasta puolustusvoimissa. Toisaalta jotkut olivat myös sitä mieltä, että eri ryhmien syrjinnästä tai tukemisesta ei tulisi keskustella lainkaan.

Kehittämisideat: palkkaus ja palkitseminen

Palkkausjärjestelmien yhtenäistäminen ja tehtäviin perustuva palkkaus

Suosituin kehittämis ehdotus palkkaukseen liittyen oli palkkauksen irrottaminen henkilöstöryhmäjaottelusta ja sitominen kulloiseenkin tehtävään. Sotilaille tämä tarkoitti ennen kaikkea järjestelmien yhtenäistämistä sotilastehtävien osalta, mutta mainintoja tuli myös siitä, että siviilien tulisi olla samassa järjestelmässä. Saman tehtävän arviointi eri järjestelmissä tuottaa kaikille henkilöstöryhmille epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia jossakin suhteessa. Tämä liittyy keskeisesti myös henkilöstöryhmien ja naisten ja miesten tunnustusvajeisiin, jotka on avattu aiemmin tässä luvussa. Siviilien osalta mainittiin myös, että tällä hetkellä siviilijärjestelmässä arvioiduista tehtävistä osa kuuluisi esja-järjestelmään.

Huomiota kiinnitettiin myös siihen, että naisia ja miehiä tulisi arvioida samoilla kriteereillä. Koettiin, että käytännössä naisiin kohdistuu kovemmat vaatimukset, ja heiltä vaaditaan miehiä parempaa tulosta. Vastauksissa mainittiin, että eri tehtäväalueita arvostetaan palkkauksessa eri tavalla esimerkiksi siten, että hallinnollisten ja teknisten alojen palkkauksessa koettiin olevan keskinäistä epäsuhtaa. Lisäksi huomautettiin, että siviiliasiantuntijoiden palkkaus tulisi nostaa samalle tasolle muiden hallinnonalojen kanssa. Ylipäätään palkkausjärjestelmien kehittämisessä korostettiin työnantajan valvontatehtävää palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisen suhteen ammattiyhdistyspolitiikasta huolimatta.

Tehtäväkuvausten läpinäkyvyyden lisääminen

Tehtävien vaativuusarviointien suhteen vaadittiin kriteereiden yhtenäistämistä sekä vaativuusarvioiden ja tehtäväkuvausten julkistamista. Kaivattiin sellaista läpinäkyvyyttä, jossa luokittelut kestäisivät ulkopuolisen tarkastelun. Palkkausta pitäisi myös arvioida sukupuolen ja henkilöstöryhmän huomioiviin palkkatilastoihin, joita verrattaisiin konkreettisiin työtuloksiin. Työn vaativuutta pitäisi myös pystyä avaamaan siten, että arviointikriteerit olisivat selkeät. Kritisoitiin esimerkiksi sitä, että alaisten lukumäärä ei välttämättä kerro työn vaativuudesta ja että työmäärää ei palkkauksessa huomioida. Mainittiin, että palkkauksen tulisi perustua osaamiseen ja yksilöllisten erojen huomiointiin, ei virkanimikkeisiin.

Tehtävien arviointiprosessia toivottiin kehitettävän siten, että arviointilautakuntien päätöksiin liitettäisiin aina perustelu arviointitulokselle. Lisäksi toivottiin koulutusta lautakuntien jäsenille tehtävien vaativuuden tuntemisen parantamiseksi.

Yhtenäiset myöntämisperusteet palkanlisille

Lisien myöntämisperusteet ja -käytännöt haluttiin yhtenäistää ja määritellä selkeästi. Lisien tulisi perustua tehtävään, ei henkilöstöryhmään. Sekä sotilaiden että siviilien henkilöstöryhmissä vaadittiin ilmavoimien lennonvarmistuksen vastuu- ja vaaralisän myöntämistä tehtävän, ei henkilöstöryhmän mukaan. Tällä hetkellä ainoastaan sotilailla on mahdollisuus lisän saamiseen.

Pohdittiin myös, pitäisikö vanhassa järjestelmässä olleet ikälisät ottaa uudelleen käyttöön. Samalla pidettiin kummallisena, että vaikka ikälisiä ei virallisesti ole enää olemassa, joissakin tehtävissä palvelusvuodet kuitenkin vaikuttavat palkkaukseen. Palkkauksen henkilökohtaisessa osassa pidettiin omalaatuisena, että virkaikää saatettiin käyttää perusteluna suoriutumiselle. Ikään liittyviä tekijöitä toivottiin otettavan huomioon organisaatiomuutosten läpiviennissä: toivottiin, että muutoksissa tuettaisiin eläkkeelle siirtymistä, kun uudelleentyöllistyminen tai paikkakunnan vaihtaminen on iän vuoksi vaikeaa.

Koulutuskomennuksista haluttiin joko mahdollisuus tehdä normaalit tuntimerkinnät todellisen koulutusajan mukaan tai sitten sotaharjoituskorvaus, kun koulutus saattaa kestää enemmän kuin normaalin työpäivän.

Koko henkilökunnan palkitseminen

Myös muussa palkitsemisessa kuin palkanmaksussa haluttiin koko henkilöstöä koskevia tunnustuksia. Koettiin, että palkitsemisessa on epäsuhta siviilien ja sotilaiden välillä. Osastokohtaiset erot saattoivat vastaajien mukaan vaikuttaa siihen, oliko mahdollisuus tulla huomioiksi vai ei. Sotilaiden joukossa haluttiin ylennyskäytäntöjen irrottamista tehtävien vaativuusluokituksista.

6. Esimiestyö ja johtaminen

Tässä luvussa tarkastellaan henkilöstön näkemyksiä esimiestyöstä, johtamisesta ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Johtamisen ja esimiestyöskentelyn kautta luodaan, välitetään ja ylläpidetään organisaatiokulttuuria. (Schein 1987) Viime kädessä johtajuuden kautta välitetään henkilökunnalle organisaation strategiat, tavoitteet ja arvot. Hyvässä johtamisessa on nähty yhdistyvän suuntautuminen niin asioiden kuin ihmistenkin johtamiseen. (Simola & Kinnunen 2005, 134; ks. myös Juuti & Vuorela 2004; Huhta, Kempe, Leinonen ja Uosukainen 2007). Tämä näkyy myös laadullisessa aineistossamme, joissa johtamista ja esimiestyötä arvioidaan ja kommentoidaan näistä molemmista näkökulmista. Lisäksi esimiehen tehtävänä on tutkimuskirjallisuudessa nähty olevan selkeän mielikuvan luominen yhdessä toimimisen periaatteista. (Juuti & Vuorela 2004, 21–22)

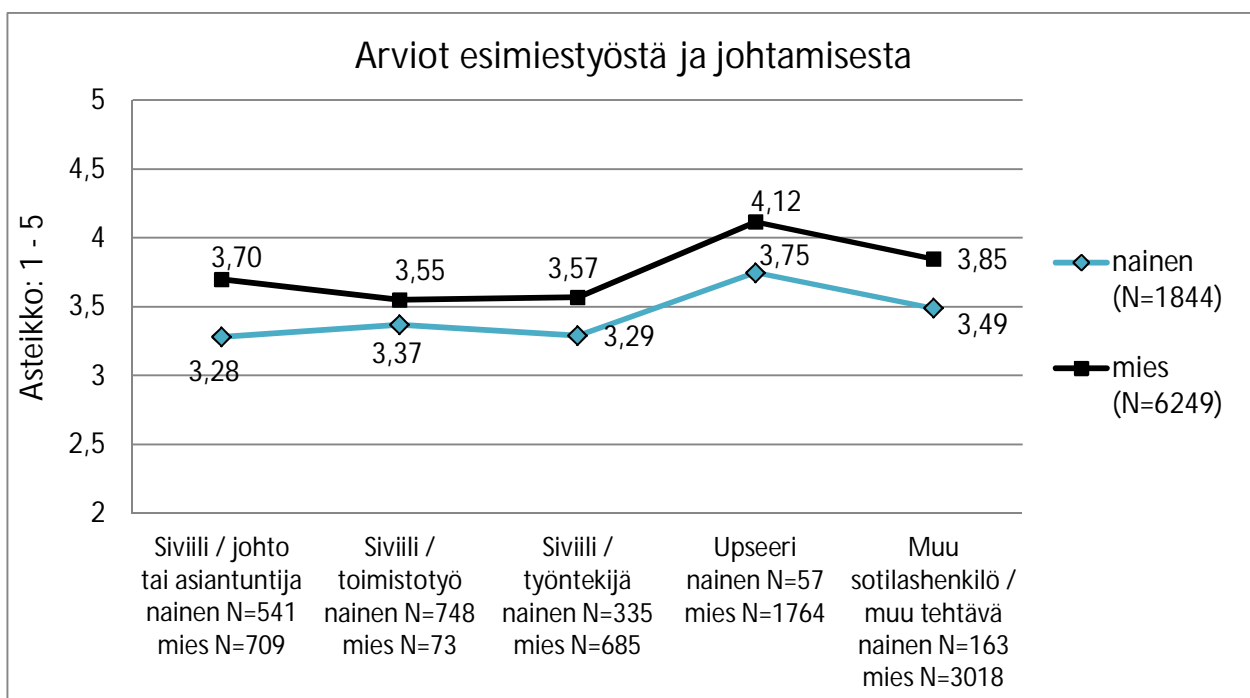
Luvussa käsitellään ensiksi arvioita esimiestyöstä ja vaikuttamismahdollisuuksista. Upseerimiehet ovat näihin kaikista tyytyväisimpiä asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivien ja osin myös muiden siviilinaisten ollessa kriittisimpiä. Esimiestyöhön ja johtamiseen liittyvässä laadullisessa aineistossa käsitellään etenkin esimiesten substanssiosaamista, esimiehen toiminnan tasapuolisuutta, alaisen kuulluksi tulemistä sekä toimintaa esimiehen ja siviilialaisen välistä vuorovaikutusta. Kehittämisehdotuksissa korostetaan siviiliosaamisen vahvistamista, avoimuuden ja yhtenäisten käytäntöjen politiikkaa sekä palautteen asianmukaista käsittelyä esimiestyössä.

Sotilasjohtamisessa ja siihen nykyään kuuluvassa ns. syväjohtamisen yleisessä mallissa johtaminen määritellään keskeisesti ihmisiin vaikuttamiseksi ja johtamiskäyttäytymiseksi, mikä on mahdollista eritellä erillisiksi johtamistapahtumiksi. Syväjohtamisen yleisessä mallissa sodan ja rauhan ajan johtamisprosessit nähdään samankaltaisina: johtamisen kannalta tilanteiden ero on siinä, kuinka paljon aikaa johtamiseen liittyviin toimintoihin on käytettävissä. Hyvä johtaja ottaa alaisensa huomioon päätöksenteossa mutta on myös valmis tekemään nopeita itsenäisiä päätöksiä tilanteen niin vaatiessa, eli omaa sekä byrokraattisia että luovia piirteitä. (Nissinen 2000; Nissinen & Seppälä 2000) Työelämän ja rauhan ajan esimiestyön näkökulmasta sotilasjohtamista haastavat siviili- ja sotilaskulttuurin kohtaaminen sekä siviili- ja sotilashenkilöstön erilaiset johtamiseen kohdistuvat odotukset ja tarpeet (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta & Autio 2011).

Instituutiossa vallitseekin ”kahden paradigman ongelma”, jonka mukaan professionaalisilta sotilailta vaaditaan yhtä aikaa kahden toisilleen vastakkaisen kulttuurin ja niihin liittyvien paradigmojen – rauhan ajan ”hallinnon paradigman” ja ”taisteluparadigman” hallitsemista. Ensiksi mainittu liittyy rauhan ajan valmiuteen ja jälkimmäinen sodan ajan hallintobyrokratiasta vapaampaan tilanteiden hallintaan. (Puukka 2005, 38–39) Johtamista haastavat lisäksi muutokset organisaation sisäisessä ja ulkoisessa toimintaympäristössä: johtamisessa on yhä enenevässä määrin otettava huomioon yleiset yhteiskunnalliset ja kansainväliset kehityssuunnat, joita ovat esimerkiksi asiantuntijuuden lisääntyminen, teknologinen kehitys ja monimutkaistuvat operaatiot. Johtamisen tarkastelu sekä eri henkilöstöryhmien että naisten ja miesten näkökulmasta onkin tulevaisuudessa yhä tärkeämpää.

Arviot esimiestyöstä ja vaikutusmahdollisuuksista

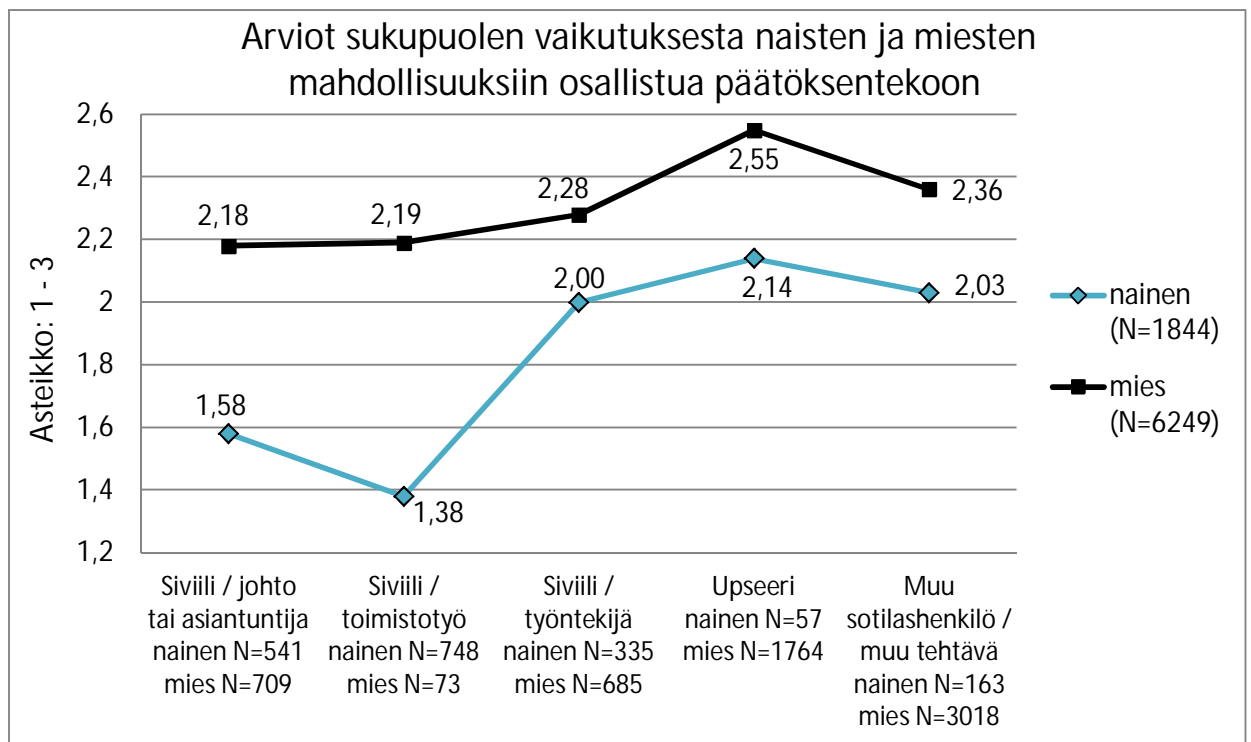
Esimiestyötä, johtamista ja vaikutusmahdollisuuksia koskevat arviot olivat miehillä myönteisempiä kuin naisilla eri henkilöstöryhmissä. Esimiestyön osatekijöinä tarkasteltiin esimieheltä saatavaa kannustusta, työpaikan johtamistavan oikeudenmukaisuutta, riittävää tiedonsaantia, vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskeviin muutoksiin ja esimiehen harjoittaman kohtelun tasa-arvoisuutta suhteessa naisiin ja miehiin. Miesupseerit, jotka tyypillisesti ovat itse johtajia, olivat kaikista tyytyväisimpiä johtamiseen ja esimiestyöhön. Naisten ja miesten välillä selvin ero löytyy asiantuntijoiden ja johdon ryhmästä, jossa naiset olivat kriittisempiä oman ryhmänsä miehiin nähden kuin muut ryhmät. Tähänkin arvioon vaikuttanee miesten asema organisaatiossa. (kuvio 6.1.) Tyypillisesti asiantuntijatehtävissä ja johdossa toimivien naisten arviot johtamisesta olivat sitä kriittisempiä, mitä vanhempaan ikäryhmään vastaaja kuului.⁴⁴ Upseerinaisten mieskollegoitaan suurempaa kriittisyyttä voivat selittää nuorten upseerien kohdalla tehdyt vertailut, joiden mukaan neljäsosa nuoremista upseerinaisista piti johtamistapaa epäoikeudenmukaisena ja 17 prosenttia koki, ettei saa esimieheltä kannustusta. Molemmat kokemukset olivat nuoremmilla upseerinaisilla yleisempiä kuin heidän mieskollegoillaan.



Kuvio 6.1. Esimiestyö ja johtaminen -summamuuttuja. Vastaajaryhmät ovat kokeneet esimiestyön sitä paremmaksi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5. Alkuperäisten esimiestyötä/ johtamista kuvaavien väittämien asteikko oli: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.

⁴⁴ Kuvioita ei ole esitetty tässä.

Sukupuoli ja henkilöstöryhmä vaikuttavat merkittävästi siihen, millaiseksi naisten ja miesten päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet arvioidaan. Naiset kokivat selvästi yleisemmin, että tasa-arvo ei tällä kohtaa toteudu⁴⁵. Näin ajattelivat etenkin toimistotyössä sekä asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivat naiset. Huomionarvoista on myös, että vaikka upseerinaiset suhtautuivat mahdollisuuksiin naisista myönteisimmin, olivat he mieskollegoitaan kriittisempiä. (kuvio 6.2.) Nuoremmista upseereista peräti 38 prosenttia naisista mutta vain yhdeksän prosenttia miehistä oli sitä mieltä, että miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon.



Kuvio 6.2. Naisten ja miesten mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon (asteikko: 1=naisilla on miehiä paremmat tai miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet, 2=ei osaa sanoa, 3=naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet).

Siviilit

Asiantuntijat ja johto. *Asiantuntijanaisten* kommentoissa haasteiksi nousivat yhtäältä sekä esimiehiltä puuttuvaksi koettu johtamistaito että toisaalta substanssiosaamisen puute. Omiin kokemuksiin nojaten todettiin, että sukupuoli ei takaa eikä estä esimiestehtävissä vaadittavaa substanssiosaamista ja johtamistaitoa. Huonoja esimerkkejä löytyi sekä nais- että miespuolisista esimiehistä. Ongelmia nähtiin siinä, miten esimies kohtaa siviilitehtävissä toimivan naisen. Tähän liittyi paitsi käskyttämällä johtaminen myös luottamuksen ja tuen puute naispuo-

⁴⁵ Naiset kokivat eriarvoisuuden olevan miesten eduksi: 61 % naisista ja 21 % miehistä oli sitä mieltä, että miehillä oli paremmat mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon. Enemmistö miehistä, 61 %, sen sijaan ajatteli, että mahdollisuudet sukupuolten välillä olivat yhtä hyvät.

lista alaista kohtaan sekä alaisen kontrollointi. Esimiehellä nähtiin olevan tärkeä rooli hyvän työilmapiirin luomisessa ja ylläpitämisessä, ja huonon esimerkin käytöksessä nähtiin välittyvän upseereiden keskuudessa alemmille upseereille. Tärkeänä pidettiin tasapuolista kohtelua, joka näkyisi esimerkiksi työilmapiirin ongelmien käsittelyssä. Mielivallan mahdollisuutta esimiestyössä pelättiin. Vaikka liialliseen kontrollointiin kiinnitettiin huomiota, ongelmana nähtiin myös epäjohtaminen:

Toivoisin esimieheltäni työntekijää tukevaa, ei käskyttävää johtamista, parempaa informointia (esim. sisäisen postin välityksellä). Nyt en saa minkäänlaista ohjeistusta itseäni koskevista asioista häneltä suoraan. Toivon myös maineeni pilaamisen lopettamista ja asioiden selvittämistä ja kunnollista kirjallista anteeksipyyntöä. (nainen, asiantuntija)

Asiantuntijamiesten vastauksissa hyvän johtamisen nähtiin olevan yhteydessä työyhteisön yhteishenkeen. Työilmapiiriongelmien nähtiin yhtäältä liittyvän johtajien valintaan. Ongelmallisena pidettiin tilannetta, jossa substanssialalta noustiin ison laitoksen johtajaksi ilman aiempaa johtamiskokemusta. Sotilasuraan liittyvä asteittainen johtamisvastuun kasvu nähtiin hyvänä asiana. Tärkeänä pidettiin myös siviilialaisten tukemista ja puolustamista organisaation rakenteisiin liittyvissä ongelmissa. Tasapuolisuuden puutetta oli koettu niin työyhteisön sisällä työtehtävien jaossa kuin isompien osastojen välillä tunnustuksen antamisessa ja osaaamisen huomioimisessa.

[Yksikön] johdon toiminta on hyvin epätasa-arvoista kahden osaston välillä. Johto vetää törkeästi [osasto X:n] eduksi. [...] osasto [Y] ei saa menestyä missään, ei osaa mitään ja kaikkia onnistumisia on vähäteltävä, kun taas [osasto X:ää] kehutaan ja nostetaan jalustalle. Asia on otettu puheeksi, mutta se ei ole johtanut toimenpiteisiin. PV:ssä perinteisesti tehty työilmapiirikysely mittaa viihtyvyyttä lähimpien työtovereiden kanssa, mutta ei edes laitoksen tai osaston yleistä henkeä. On hyvä, että tässä kyselyssä työilmapiiriä kartoitetaan laajemmin ja todellisiin ongelmiin (osastojen eriarvoisuus) ehkä päästään vaikuttamaan. (mies, asiantuntija)

Johtajanaiset kertoivat, että työtaakkaa ja –paineita lisää se, jos alaisten näkemyksiä ei oteta päätöksenteossa huomioon, vaan esimies esittelee asiat oman näkemyksensä mukaan. Tässäkin ryhmässä kiinnitettiin huomiota esimiehen vastuuseen työnjaossa ja yhteneväisten sääntöjen ylläpitämisessä, jotta työn kuormitus pysyisi alaisten keskuudessa tasaisena. Koettiin, että siviili- ja sotilasjohtaminen ovat toisiinsa nähden eriarvoisessa asemassa, ja siviilinä johtamisesta on vaikeampi saada esimerkiksi palkkauksellista tunnustusta. *Johtajamiesten* aineistossa nostettiin esiin huoli henkilökohtaisten suhteiden painottumisesta liikaa asioiden hoitamisessa:

Organisaatio kohtelee työntekijöitä epäoikeudenmukaisesti. Päätöksiä ja linjauksia jotka vaikuttavat työntekijän työhön, uralla etenemiseen ja työhyvinvointiin tehdään ohi linjaorganisaation ja usein yksi, tietyssä asemassa toimiva henkilö voi muuttaa linjorganisaation tekemät päätökset ilman mitään perusteita. Asioiden hoitaminen perustuu pitkälle henkilökohtaisiin suhteisiin ja ns. naamakertoimeen. (mies, johtotehtävä)

Toimistotehtävissä työskentelevät. *Naiset* pitivät yhtenä esimiestyön ongelmana substanssiosaamisen puutetta johdettavalta alalta, ja urakierron nopeuden nähtiin vaikuttavan tähän. Esimiehen arvostukset ja työkentän tuntemus vaikuttavat paljon alaisten asemaan, kuten kuuluksi tulemiseen ja palkitsemiseen. Ongelmana mainittiin myös yhtenäisen linjan puuttuminen alaisten kohtelussa, mikä näkyi myös eri esimiesten välillä: toiset esimiehet toteuttavat työaikakäytäntöjä joustavammin kun toiset kontrolloivat ainakin osaa alaisistaan enemmän. Eri-linjaisuus esimiestyössä nähtiin yhtenä syynä siihen, ettei työkuorma jakaudu työyhteisössä tasaisesti. Lisäksi joidenkin esimiesten koettiin jakavan liikaa omia työtehtäviään eteenpäin alaisilleen. Mainintoja tuli myös siitä, että esimiehiä koettiin olevan liikaa. Kritiikki esimiestyötä kohtaan liittyi selvästi myös omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja arvostetuksi tulemiseen:

Olen 52-vuotias 25 vuotta palvellut puolustusvoimissa. Vasta vuoden olen tuntenut "iän painolastin" itsessäni. Suhtaudun uusiin asioihin rauhallisesti ja maltillisesti. Teen työni hitaammin kuin ennen, mutta huolellisesti. Uudet nuoret väliportaan esimiehet eivät tahdo huomata osaamistani, ollessaan valmiita muuttamaan minun itsenäisesti tekemiäni ja hyväksi osoittautuneita työrotiinejani kysymättä ensin minulta mitä mieltä olen. (nainen, toimistotehtävä)

Esimies kohtelee naisia kuin ilmaa. Esimiehen esimies ei puutu asioihin vaikka asioista on keskusteltu ja pyritty parantamaan ilmapiiriä ja meluhaittaa. (nainen, toimistotehtävä)

Esimiestyössä nähtiin siis eroja myös sen mukaan, onko alaisena nainen vai mies. Naisilta ja miehiltä odotettiin eri asioita, ja naiset kokivat, että heitä kontrolloitiin enemmän. *Miesten* aineistossa nähtiin esimiehellä vahva rooli ammattirajojen valvojina esimerkiksi palkkauskysymyksissä. Naisten tapaan hekin toivoivat esimiehiltä yhtenäisempiä toimintakäytäntöjä alaisia kohtaan, vaikka jotkut alaiset olisivatkin toisia haastavampia.

Työntekijät. *Naiset* mainitsivat sekä myönteisistä että kielteisistä kokemuksistaan esimiehistä. Myönteisiin kokemuksiin liittyi tarpeellisuudentunne, asiallinen kohtelu, sukupuolten tasa-arvoisuus ja työyhteisön hyvinvointi. Omaan esimieheen saatettiin olla tyytyväisiä ja ongelmia nähtiin enemmän ylemmässä organisaatiossa. Kritiikkiä annettiin siitä, että sotilasesimies ei arvosta naisia erilaisten koulutustaustojen takia:

Varusmiesten kouluttamiseen ja käskyttämiseen tottuneet esimiehet eivät osaa toimia siivilityöntekijöiden kanssa. Tästä seuraa helposti se, että varusmiespalvelusta suorittamattomia naispuolisia työntekijöitä ei juuri arvosteta. (nainen, työntekijä)

Myös tässä ryhmässä huomio kiinnittyi yhtenäisiin sääntöihin ja niiden soveltamiseen. Lisäksi huomautettiin esimiehen puutteellisesta palautteen (esim. työilmapiirikyselyt) ja ongelmien käsittelystä: *konfliktit käsitellään nopeasti "maton alle"*.

Miesten aineistosta nousi esiin kaksi keskeistä kriittistä kohtaa, jotka asettuvat saman janan eri päihin. Yhtäältä arvosteltiin johtamisen puutetta erityisesti vastuuttomuutena ja toisaalta har-

miteltiin myös liiallista kontrollointia ja työhön puuttumista, mikä nähtiin oma-aloitteisuutta tukahduttavana. Tässäkin ryhmässä kaivattiin tasapuolisuutta työaikajärjestelyihin ja tukea työssä ja uralla kehittymiseen. Sotilasesimiesten substanssiosaamisen puutetta arvosteltiin muiden tapaan. Myös se, miten esimies puhuu alaisistaan, nostettiin esiin kriittisenä kohtana:

Välillä tuntuu että tasa-arvo ei toteudu ja esimiehet kertovat siitä ihan nimillä toisten kuullen. Millainen joku on, miten tekee hommia jne. Jos olet hyvä niin saat arvostusta enemmän, jos olet "huono" sinua ei arvosteta... Kaikki tekevät mielestäni yhtä arvokasta työtä täällä! Siinä on kehitettävää ennen kuin kuilu kasvaa liian isoksi!! Esimies (esimiehet) ei ole aina tasapuolinen, rehti eikä toista kunnioittava. (mies, työntekijä)

Sotilaat

Aliupseerit. Miehet pitivät keskeisenä esimiestyön sisältönä resurssien luomista ja ylläpitämistä kuten työympäristöön ja -välineisiin liittyvien tarpeiden huomioimista. Puutetta nähtiin resurssien lisäksi ajankäytön ja työn jakautumisen säätelystä, vastuunkannossa ja substanssiosaamisessa sekä alaisten vaikutusmahdollisuuksissa. Esimiehiä koettiin olevan liikaa:

Koko johtamisjärjestelmä on puutteellinen ja vanhanaikainen. Upseerit tekevät ja päättävät ihan mitä haluavat ja alaisilla ei ole oikeita vaikuttamismahdollisuuksia. Lisäksi monet normit ja sovitut asiat eivät näytä koskevan upseereita. Esimiehiä (upseereita) on suhteessa aivan liian paljon ja osalla ei ole mitään järkevää tekemistä. He kuitenkin nauttivat suurinta palkkaa mutta eivät ota vastuuta, jos jotain tapahtuu. Upseerit pääsevät moniin esimiestehtäviin ilman että heillä on MINKÄÄNLÄISTÄ kokemusta kyseisestä alasta. Sitten johdetaan alaisia armeijan malliin, esimies KÄSKEE ja alainen tottelee vaikka mitään järkeä toimia näin, ei olisi. Esimerkki johtamis-suhteista: alaisia 14 henkilöä. Heillä on 4 suoranaista esimestä. Missä muualla on näin paljon johtajia? Lisäksi on vielä 5 esimiesten esimestä jotka eivät ole tietoisia alaisten todellisista työtehtävistä. (mies, aliupseeri)

Miehet nostivat esiin pelkoja siitä, että esimiehet eivät osaa toimia naisalaisten kohtelussa tasapuolisesti vaan pelkäävät syrjintäepäilyjä. Naisten aineistossa kritisoitiin miesten tapaan substanssiosaamisen puutetta esimiestyössä.

Opistoupseerimiehet. Myös tässä ryhmässä yhdeksi ongelmakohtaksi nostettiin vastuunkannon puute esimiestyössä, ja se, ettei esimies puolusta alaistaan. Ongelmalliseksi koettiin myös se, että kritiikkiä ei haluttu kuulla eikä käsitellä. Useammassa kommentissa viitattiin myös jouston puutteeseen, joka yleisimmin liittyi työaikajärjestelyihin. Esimerkiksi sitä ihmeteltiin, miksi toisessa yksikössä liukuvan työajan käyttäminen oli mahdollista ja toisessa ei. Seuraavassa esimerkissä joustamattomuus koituu ongelmaksi nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta:

Sotilaana olen oppinut joustamaan ja toimimaan tilanteen mukaan isänmaan parasta ajatellen, eikä tämä ole vain sanonta. Edm. näkökohdasta on tuntunut erityisen pahalta,

miksen itse saanut samanlaista kohtelua perheen jäsentäni kohdanneen sairauden aika. Halusin ja olin valmis hoitamaan itsenäisen työni. Hoitoneuvotteluiden jne. takia olisin tarvinnut vain hieman joustoa työajoissa ts. että olisin voinut hoitaa asioita liukuvan työajan puitteissa. En olisi tuolloin saanut mitään ylimääräistä, ellei ylimääräiseksi katsota mahdollisuutta tehdä hoitoneuvottelun takia syntyneitä poissaolotunteja joko aamulla tai illalla takaisin. Liukuva työaika kun olisi mahdollistanut ko. asian. Kun hierarkiassa lähimmästä esimiehestäni toinen ylhäältä päin totesi, että heitä ei pätäkääkään kiinnosta perheen tilanne, olin varsin tyrmistynyt. En ollut kyllä enää yllättynyt kun sain, oliko se nyt vakavan huomautuksen myöhästytyäni aamulla muutaman kerran 5-10min lasten kouluun ja päiväkotiin viennin takia. Paperi oli hieno laittaa seinälle muiden kunniakirjojen joukkoon. En ollut odottanut, enkä pyytänyt mielestäni mitään erityistä tukea, mutta tulos kyllä yllätti. (mies, opistoupseeri)

Työyhteisön rasitteeksi nähtiin kasvoton johtaminen, joka tapahtui asiakirjojen ja tietoteknis-
ten välineiden, ei ihmisten kohtaamisen kautta. Tässäkin aineistossa otettiin kantaa upseerei-
den urakiertoon ja siihen liittyvään muutosintoon, josta puuttuu alaisten kuuleminen. Esimies-
työssä otettiin esiin myös organisaatiosta tulevat muutospaineet ja niiden aikatauluttaminen.
Koettiin, että paikallistasolle ei välttämättä jää riittävästi aikaa kouluttaa muutoksiin ja viedä
niitä läpi. Samalla lisääntyvät esimiehen paineet töiden jakamisessa ja muutoksen soveltami-
sessa paikallistasolla:

*Lisäksi muutamien avaintehtävä henkilöiden puutuminen aiheuttaa sen, että joku muu
joutuu tekemään heidänkin töitään. Näiden kaikkien paineiden lisäksi kotona oleva per-
he-elämä häiriintyy. Lapsien sairastuessa joutuu puoliso kovalle ja hänen työnantajan
toimesta kysellään, että eikö puoliso pysty hoitamaan lapsia välillä kotona. Kokonai-
suutena eletään melko stressaavaa aikaa ja joudutaan työskentelemään todella kovien
paineiden alla. (mies, opistoupseeri)*

Tässäkin miesryhmässä huomiota kiinnitettiin naisenpelkoon, jonka epäiltiin vaikuttavan esi-
miesten johtamistapaan. Osa ajatteli, että esimiehet pelkäävät naisalaisiaan ja sovinistin mai-
netta.

Erikoisupseerit. Samaan tapaan kuin muussakin aineistossa, *miehet* kritisoivat kirjavia käy-
täntöjä työaikajärjestelyissä, puutteellista tiedonsaantia ja asioiden käsittelyä sekä suosikkijär-
jestelmiä. Vastauksissa todettiin, että muutostilanteissa henkilöstön epäreilu kohtelu korostuu.

Vastuunjaossa ongelmaksi nähtiin se, että alaisille delegoidaan liikaa vastuuta suhteessa hei-
dän asemaansa ja saamaansa korvaukseen. Aineistossa nähtiin, että valta on keskittynyt liikaa
yhdele ammattiryhmälle. Päätöksenteko nähtiin turhan kapea-alaisena. Linjaorganisaatiossa
nähtiin olevan ongelmana se, että esimiehiltä puuttuu substanssien johtaminen ja heidän esi-
miehiltään puolestaan johtamisen substanssi:

*Päätöksenteko on kapea-alaista johtuen [alan esimiesten] koulutusputkesta ja sen irral-
lisuudesta muusta yhteiskunnasta. [Yksikön] teknistaustaisten johtajien kyvyttömyys ar-*

gumentoida ja tasoittaa [esimiesten] poukkoilevaa johtamista on johtanut sekavaan toimintaan työntekijätasolla. Vaikka palkka tulee tasaisesti, niin olen miettinyt paluamista siviilityömarkkinoille, koska tämä järjestelmä on uskomattoman normittava ja kehitystä lamaannuttava. (mies, erikoisupseeri)

Nuoremmat upseerit. *Miehet* nostivat esiin yhtäältä sen, että pula henkilöstöresursseista perusyksikötasolla on ongelma, jota kärjistää ammattitaitoista henkilöstöä karkoittava huono henkilöstöjohtaminen. Koettiin myös, että erilaisia resursseja jaetaan epätasaisesti esimiesten käyttöön. Puutteet ongelmien käsittelyssä nostettiin esiin tässäkin ryhmässä ja oltiin huolissaan siitä, kohdellaanko naisia hellävaraisemmin kuin miehiä. Tuen puute esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisessa mainittiin myös tällä kohtaa. Seuraavan kommentoijan näkemyksen mukaan saadut opit ja johtaminen käytännössä eivät kohtaa:

Koen tällä hetkellä puolustusvoimien johtamisessa olevan selkeitä puutteita. Sotakoulujen opit eivät päde käytännön johtamisessa. Tehtyjä virheitä ei myönnetä pv:n johdosta, ja niistä puhuminen on kielletty. Avoimuus asioiden käsittelyssä on näennäistä - tärkeämpää on oikeanväriset sukat ja onko nimikyltti rinnassa. (mies, nuori upseeri)

Vaikka esimiestyötä arvosteltiin ja ymmärrystä osoitettiin sille, miten urakierto kuormittaa tukijärjestöä, haluttiin esimiestyön rinnalle nostaa myös alaisten toimintatapojen kehittäminen. Esimiehiä kohtaan on kovia odotuksia:

Esimieskoulutusta ja esimiestaitoja on kehitetty PV:ssä erittäin hyvin. Nyt pitäisikin panostaa alais- ja vertaistaitoihin. Jos heikon potentiaalinen omaava alainen ei pääse haluamiinsa työtehtäviin, niin on rasittavaa kuunnella sellaista vaahtoamista kahvipöydässä viikosta toiseen. Vertaisista kukaan ei kehtaa sanoa, että katso peiliin ja mieti mitä teet itse väärin tai että hei, sulla ei kyvyt riitä, me kaikki tiedetään se, mutta et ole vielä itse huomannut. Nyt tällaisena aikana kautena kun esimiehet ottavat vastaan/keräävät palautetta, niin kaikki paska on helppo kaataa esimiehen suuntaan. [...] Eli sama vielä kerran: tasa-arvoa parannetaan (tai pikemminkin tasa-arvon tunnetta) kehittämällä vertais- ja alaisaitoja. [...] Alaisia kuunnellaan ja pitääkin kuunnella, mutta kun tätä alais- ja vertaistaitojen ymmärrystä ei ole, niin sitten nuristaan ihan turhista. Ja esimies ei ole taikuri, joka osaa kulmakarvojen asennosta lukea, että koska alaista pitää lähestyä (kuunnella) ja koska ei. (mies, nuorempi upseeri)

Sotilasmaisten aineistossa oltiin huolissaan siitä, että sotilasnaiset saivat heitä parempaa kohtelua. *Naisten* aineistossa tilanne koetaan kuitenkin hyvin eri tavalla. Keskeisimpinä ongelma-kohtina nuorempien upseerinaisten kannalta tuotiin esiin esimiestyön määrittäminen hyvä veli -verkoston kautta. Tällöin verkosto määrittelee, mikä on suosittua, sopivaa ja kannatettavaa ja koettiin, että esimiesten on vaikeaa toimia toisin. Tämän voi nähdä vaikeuttavan upseerinaisten asemaa organisaatiossa ja syövän heidän mahdollisuuksiaan. Samalla upseerinaiset kokivat vaikeaksi viedä epäkohtia käsittelyyn, koska he eivät saaneet tukea esimiehiltään. Epäkohtien oma-aloitteisiin parantamispyrkimyksiin oman esimiehen ohi suhtauduttiin

karsaasti yhteisössä. Upseerinaisilta näyttäisi siis puuttuvan vaikuttamisen kanavat, joiden he voisivat kokea olevan tasapuolisia ja käsittelevän ongelmia asianmukaisesti.

Lisäksi naisten aineistosta nousi esiin, että esimies saattoi olla hämmentynyt naispuolisesta upseerialaisesta ja kohtelevan siksi naista eri tavalla kuin tämän kollegoja. Tällaisesta varjelevasta asenteesta saattoi koitua haasteita osaamisen kehittämislle:

[Esimies] *halusi katsoa mun perään koko ajan. En tiedä, halusiko se suojella mua vai pelkäsikö, että en suoriudu jostain hommasta. Aina kun se antoi mulle jonkin tehtävän, niin se halusi, että myös joku muu on siinä katsomassa perään. [...] Määräaikaisille ke-säkessuille opetettiin [työssä tarvittavien välineiden käyttöä], mutta minä en saanut yksin käyttää niitä. [...] Miksi en saa koulutusta näihin hommiin, vaikka tämä on minun va-kituinen työpaikka?* (nainen, nuorempi upseeri)

Myönteisenä oli koettu sellaiset tilanteet, joissa esimies oli antanut tilaisuuksia toimia organisaation edustajana ja päästä mukaan työhön liittyviin verkostoihin.

Esiupseerimiehet. Ongelmakohdiksi nostettiin esimiehen joustamattomuus mielipiteissään ja se, että esimiestaito keskittyy enemmänkin asioiden kuin ihmisten johtamiseen. Mainittiin myös, että esimiehet varovat naisalaisiaan.

Yleisesikuntaupseerimiehet. Esimiestyö nähtiin yhtenä tekijänä olosuhteiden muodostumisessa, kun esimieheltä puuttui kokemusta tehtävästä ja tuntemusta sisällöistä. Myös tässä ryhmässä pohdittiin, että esimiehet eivät uskaltaisi puuttua naisten virheisiin. Kritiikkiä annettiin myös alaisten suuntaan, kun koettiin, että eri henkilöstöryhmään kuuluvat alaiset eivät osottaneet asianmukaista kunnioitusta esimiestään kohtaan:

Kokemani haasteet eivät koske niinkään tasa-arvoa, vaan yleistä asiallista käyttäytymistä. Kokemukseni mukaan teknisen keski-johdon henkilöstö saattaa joissain tilanteissa käyttäytyä kerrassaan asiattomasti ja vailla minkäänlaista yleisiä tapoja tai normaalia esimiehen kunnioitusta. Kokemani käytös ei olisi mitenkään upseerilta hyväksyttävissä. (mies, yleisesikuntaupseeri)

Kehittämisideat: Esimiestyö ja johtaminen

Siviilioasaamisen vahvistaminen esimiestyössä

Siviilit mainittiin johtamisen ja esimiestyön kehittämideoissa kahdellakin tavalla: Ensinnäkin toivottiin, että (sotilas)esimiehet koulutettaisiin kohtaamaan siviiliammattilaiset – myös naiset – työyhteisössä. Ajateltiin, että siviileitä ei voi johtaa samalla tavalla kuin sotilaita, vaan sotilaiden henkilöstöjohtamisesta tulisi kehittää sovittelevampaa. Ajateltiin myös, että tämä parantaisi naisten arvostusta organisaatiossa. Ylipäänsä toivottiin, että johtamisen käytäntöihin otettaisiin enemmän mallia siviiliorganisaatioista. Toiseksi haluttiin, että siviileitä hyödynnettäisiin esimiestyössä ottamalla esimerkiksi henkilöstöjohdon esimiestehtäviin sopi-

van koulutuksen omaavia siviileitä ja että myös naiset voisivat toimia esimiestehtävissä ilman miestä ”päällystakkina”. Yhtenä motiivina tähän nähtiin se, että myös siviilien asiat saisivat paremmin huomiota. Nähtiin että siviilien ja sotilaiden toimintakulttuureita voitaisiin hyödyntää paremmin puolin ja toisin. Mietittiin, auttaisiko siviilien kohtaamisessa ja mahdollisuuksien parantamisessa se, jos operatiivinen ja hallinnollinen johtaminen erotettaisiin toisistaan tai jos organisaation päätöksenteossa eri henkilöstöryhmät pääsisivät vaikuttamaan edustuksellisenä ja neuvoa-antavana ryhmänä. Ehdotettiin myös siviili-sotilasrajojen ylittämistä organisaatiossa kehittämällä yhtenäishenkilöstömalli. Siviilien roolin vahvistamista toivoivat etenkin siviilit itse, mutta siviiliorganisaatioiden mallien hyödyntämistä toivottiin myös sotilaiden joukossa.

Avoimuus ja yhtenäisyys päätöksenteon käytännöissä ja sisällöissä

Avovastauksissa tuli esiin, että erilaiset tavat soveltaa työaikaan ja muihin työjärjestelyihin liittyviä ohjeita koettiin epätasapuoliseksi kohteluksi. Erotteluja oli sekä eri yksilöiden, henkilöstöryhmien, työyhteisöjen kuin yksiköidenkin välillä. Käytäntöjen yhtenäistämiseen tulisi pyrkiä kouluttamisen kautta. Erilaisia koulutusratkaisuja toivottiin esimiehille myös suoritusarviointien toteuttamiseen. Koettiin, että selkeiden standardien puuttuessa mielivallan mahdollisuus arvioinneissa on liian suuri, ja kehityskeskusteluille kaivattiin myös selkeämpää seuranta. Toisaalta esimiehinä toimivien joukosta toivottiin parempia mahdollisuuksia palkita ja kannustaa hyviä työntekijöitä riippumatta heidän henkilöstöryhmästään tai sukupuolestaan. Toivottiin myös vahvaa hyvän hallinnon periaatteiden noudattamista henkilöstöasioissa. Päätöksiin sitoutumisen tulisi koskea myös ylintä johtoa ja näkyä heidän toiminnassaan. Myös organisaation arvojen tulisi näkyä johtamisessa.

Päätöksenteon ja sen perusteiden avoimuutta haluttiin lisätä, jotta päästäisiin purkamaan hyvä veli -verkostot organisaatiosta. Lisäksi haluttiin lisää esimiehen ja alaisten välistä vuorovaikutusta päätöksenteossa ja asiantuntijoiden näkemysten huomioimista heidän osaamisalueellaan. Alaisten kuulemisen merkityksen nähtiin kasvavan erityisesti muutostilanteessa.

Palautteen käsittelyn ja tuen parantaminen

Esimiehiltä toivottiin selkeämpää puuttumista epäkohtiin, myös sellaisiin, jotka ovat erityisesti naisia koskettavia. Erilaiset kielteiset ilmiöt, kuten syrjintä ja kiusaaminen pitäisi saada välittömästi aisoihin. Esimiesasemassa olevan esimerkkiä pidettiin tärkeänä paitsi kielteisen kohtelun kitkemisessä myös tasa-arvon edistämisessä. Sotilaiden joukossa korostettiin kasvokkain johtamisen kulttuuria, sillä nykyistä johtamistapaa pidettiin työyhteisöistä vieraantuneena ja tietojärjestelmiin liikaa tukeutuvana. Toivottiin myös, että ylempi johto voisi jalkautua seuraamaan myös ruohonjuuritason työskentelyä. Sotilaiden joukossa ajateltiin myös, että syväjohtamisen laajempi noudattaminen myös ylemmillä johtotasoilla tukisi alaisten tilanteen ja tarpeiden huomioimista.

Esimiestyöhön liittyvässä kritiikissä kiinnitettiin huomiota siihen, että esimiehet ovat usein huolissaan omasta asemastaan ja suhteista omien verkostojensa sisällä. Yleisimmin toivottiin esimiehen ja alaisten välistä suhdetta kehitettävän siten, että alaiset kokisivat saavansa esimieheltä tukea ja kokisivat esimiehen olevan heihin sitoutunut. Tukea kaivattiin paitsi tuleh-

tuneisiin henkilöstösuhteisiin myös työn ja perheen yhteensovittamiseen, esimerkiksi miesten kannustamiseen perhevapaille. Työyhteisöjen ongelmallisiin tilanteisiin ehdotettiin myös tukihenkilöverkoston perustamista. Kehittämisohjelmassa haluttiin ottaa esiin mahdollisuudet ja tavat antaa palautetta, jota tulisi paitsi antaa myös käsitellä asiallisesti. Esimiestyön kritiikeissä oli nostettu esiin vaikkapa se, että työilmapiirikyselyn tuloksia ei haluta konfliktien pelossa joka paikassa käsitellä. Vuorovaikutuksen kehittämiseksi esitettiin muun muassa säännöllisesti laadittavaa vuorovaikutus- tai johtajaprofiilia, jossa

ensiksi esimies esittää tiivistelmän OMASTA profiilistaan ja tämän jälkeen alainen omasta profiilistaan. Molemmat tuovat esille kehittämislauseensa. Toiseksi, esimiesten tulisi kysyä alaisten alaisilta heidän subjektiivisia näkemyksiä kehittämiskeskustelun objektina olevasta henkilöstä. Nämä alaisen alaisen näkemykset kohdehenkilöstä ovat ao. henkilölle TOTTA, huolimatta siitä perustuuko näkemys todellisuuteen tai kuvitelmaan!
(mies, esiupseeri)

7. Työyhteisöllisyys

Tässä luvussa tarkastellaan henkilöstön työhyvinvointia työyhteisöllisyyden, työn ja perheen yhteensovittamisen, työpaikkakiusaamisen, sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun sekä työssä jaksamisen näkökulmista. Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän osalta tarkastellaan lisäksi niiden vaikutuksia yhteishengen kokemiseen, vastaajien arvioihin esimiestyöstä sekä vastaajien arvioihin tasa-arvon edistämisen tarpeellisuudesta. Kiusaamista ja häirintää koskevat tarkastelut päättää laadulliseen aineistoon perustuva kiusaamisen ja häirinnän poiskittämiseksi esitettyjen kehittämisideoiden tarkastelu.

Vahvaa yhteishenkeä haastavat etenkin naisten kokemaksi painottuva työpaikkakiusaaminen sekä häirintä, joihin puuttumista vaikeuttavat kielteisten kokemusten vähättely sekä sotilasnaisten kohdalla ulossulkemisen pelko. Etenkin työpaikkakiusaaminen vaikutti vastaajien kokemuksiin yhteishengestä, osassa tapauksista miehillä voimakkaammin kuin naisilla. Kielteiset kokemukset vaikuttivat myös arvioihin esimiestyöstä kielteisesti eri henkilöstöryhmien naisilla ja miehillä.

Työyhteisö

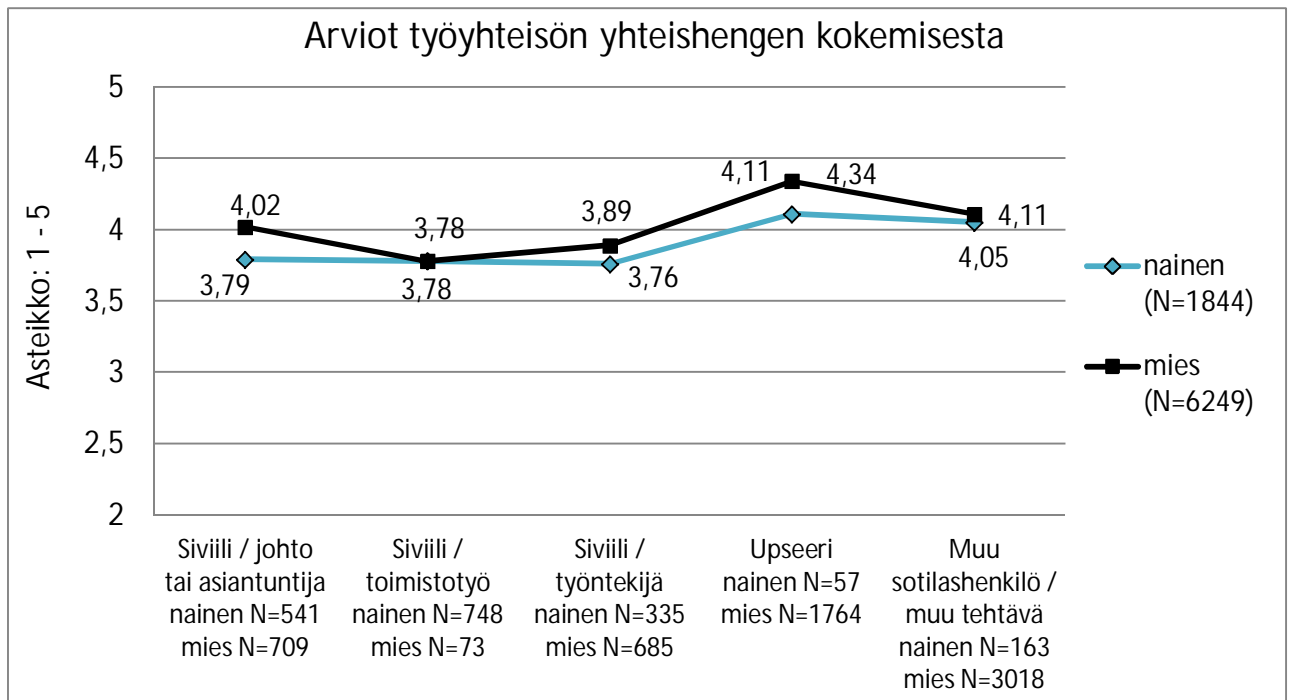
Puolustusvoimien keskeinen työilmapiiriä kannatteleva voima näyttää olevan työyhteisön hyvä yhteishenki. Yhteishengen osatekijöinä tutkimuksessa tarkasteltiin yleisarvion lisäksi avunsaantia hankalissa tilanteissa ja lähityöyhteisöltä saatavaa arvostusta, joista on muodostettu yksi summamuuttuja. (ks. kuvio 7.1.) Yhteishenkeä arvioitiin kaikissa ryhmissä myönteisesti, joskin toimistotehtävissä työskenteleviä miehiä lukuun ottamatta miehet olivat naisia hieman tyytyväisempiä yhteishenkeen. Lisäksi sotilastehtävissä työskentelevät naiset olivat hieman siviilinaisia tyytyväisempiä yhteishenkeen ja sen osatekijöihin.

Työyhteisössä kuitenkin naiset ja miehet kokivat sukupuolten arvostuksen eri tavoin. Miehet kokivat työntekijöiden sukupuolen mukaisen arvostuksen yhtäläiseksi, kun taas naiset näkivät sukupuolten välillä selvästi enemmän epätasa-arvoa⁴⁶. Toimistotehtävissä työskentelevät naiset kokivat yleisimmin, että naisia ja miehiä ei arvosteta työntekijöinä yhtä lailla. Selvimmät erot sukupuolten kokemuksissa löytyivät toimistotyöntekijöistä sekä asiantuntijoiden ja johdon ryhmästä. (kuvio 7.2.)

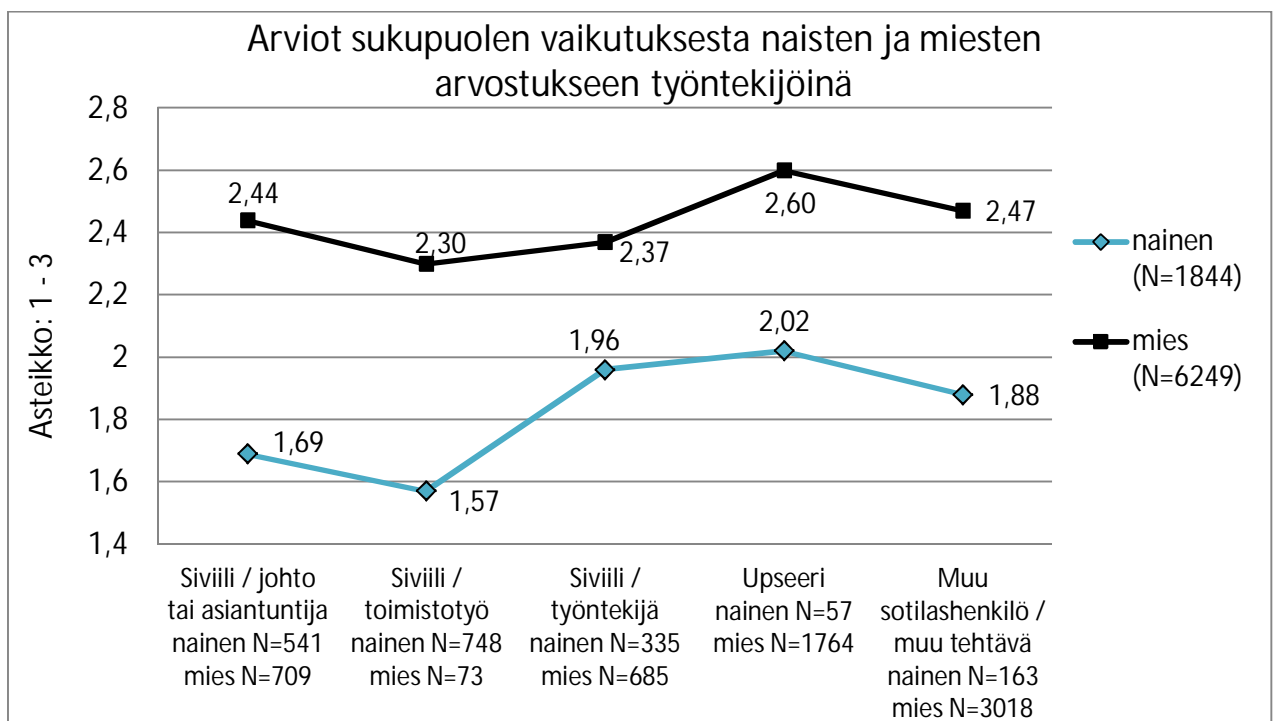
Myös naisten ja miesten mahdollisuudet käyttää perhevapaita koettiin työyhteisössä eri tavoin. Tämä on yksi niistä harvoista kohdista, joissa miesten arviot olivat naisia kriittisempiä⁴⁷. Tosin on huomattava, että arviot eivät kuitenkaan vahvasti vaihtelee sukupuolten välillä. (kuvio 7.3.)

⁴⁶ Naisten enemmistö (58 %) koki, että miehiä arvostetaan työntekijöinä enemmän, ja miehistä 15 % oli samaa mieltä. Enemmistö miehistä (68 %) ajatteli kuitenkin, että naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla.

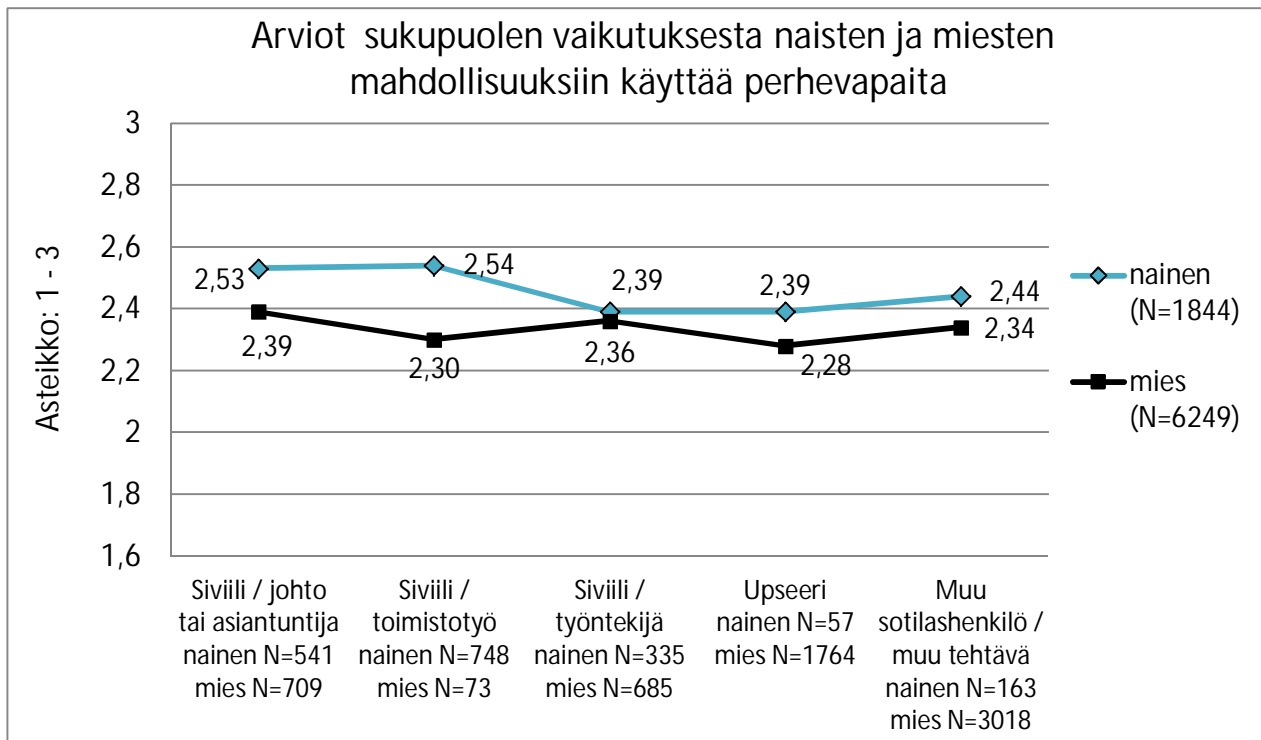
⁴⁷ Miehistä 21 % ja naisista 7 % piti naisten mahdollisuuksia käyttää perhevapaita parempina. Lievä enemmistö piti mahdollisuuksia yhtä hyvinä, miehistä 55 % ja naisista 58 %.



Kuvio 7.1. Työyhteisön yhteishenki -summamuuttuja. Vastaajaryhmien kokema yhteishenki on sitä parempi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5. Alkuperäisten yhteishenkeä kuvaavien väittämien asteikko oli: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.



Kuvio 7.2. Naisten ja miesten arvostus työntekijöinä (asteikko: 1=naisia arvostetaan enemmän tai miehiä arvostetaan enemmän, 2=ei osaa sanoa, 3=naisia ja miehiä arvostetaan yhtä lailla).



Kuvio 7.3. Naisten ja miesten mahdollisuudet käyttää perhevapaita (asteikko: 1=naisilla on miehiä paremmat tai miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet, 2=ei osaa sanoa, 3=naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet).

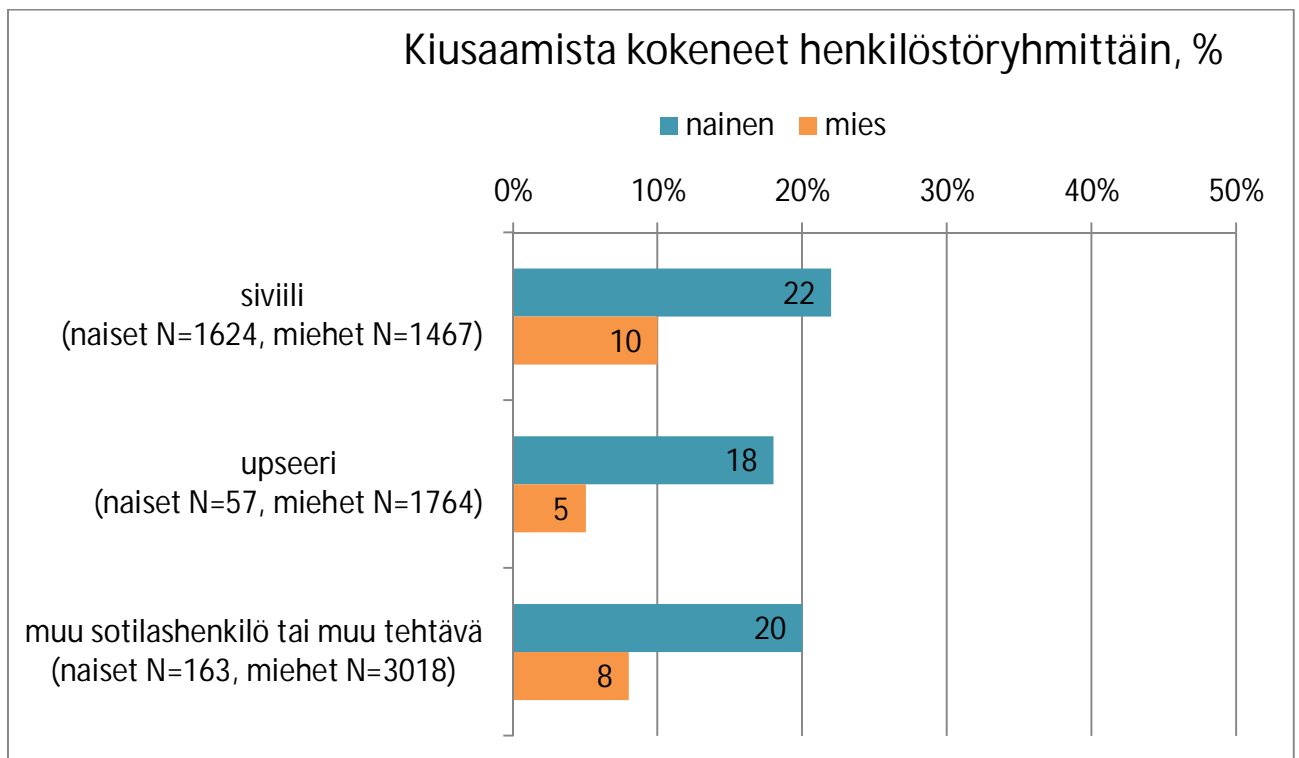
Työpaikkakiusaaminen

Vuoden 2011 työolobarometrin mukaan valtiosektorilla lähes puolet työntekijöistä oli havainnut työpaikkakiusaamista. Lisäksi sekä työtovereilta että asiakkaiden että työtovereiden taholta koettu kiusaaminen oli lisääntynyt. (Ylöstalo & Jukka 2011, 183). Työpaikkakiusaamistutkimuksen mukaan naiset kokemukset henkisestä väkivallasta ovat yleisempiä kuin miesten (ks. Vartia & Perkka-Jortikka 1994, Vartia 2003). Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2009 henkisestä väkivallasta ja kiusaamisesta ilmoitti kaikkiaan 16 prosenttia, joista suurimmalla osalla kiusaaminen oli loppunut (Kandolin & Vartia 2009).

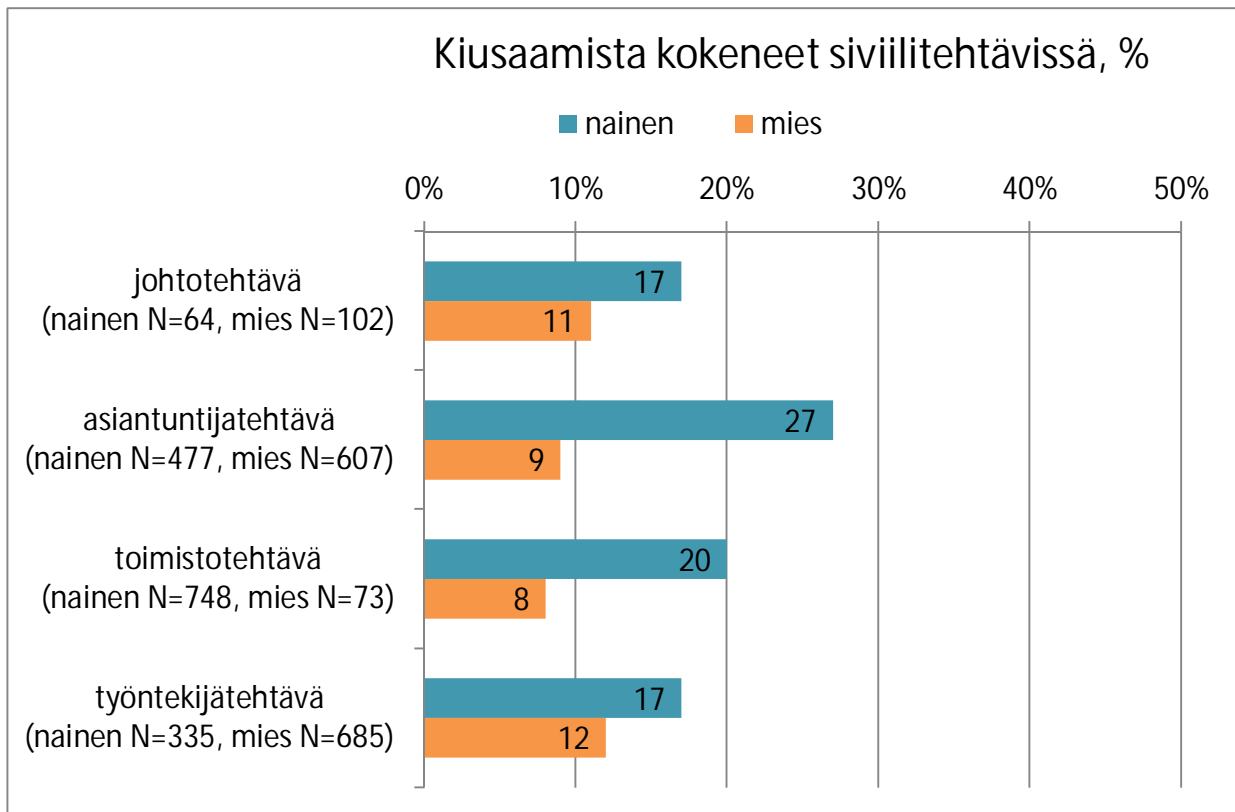
Puolustusvoimissa viidesosa naisista ja kahdeksan prosenttia miehistä oli kokenut työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaaminen määriteltiin tutkimuksessa vastaajille näin: *Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistuvaa pitkään jatkuvaa ja toistuvaa sortamista, mitätöintiä tai muuta kielteistä käyttäytymistä, jonka kohteena oleva ihminen kokee itsensä puolustuskyvyttömäksi*. Kiusaamiskokemuksia tiedusteltiin kysymällä, onko vastaaja kokenut kiusaamista nykyisessä työpaikassaan ja jatkuuko se edelleen. Eniten kiusaamista olivat kokeneet siviilitehtävissä toimivat, naiset noin kaksi kertaa yleisemmin kuin miehet. Siviilitehtävissä eniten kiusaamista olivat kokeneet asiantuntijatehtävissä toimivat naiset ja vähiten toimistotehtävissä toimivat miehet. (kuvio 7.4. ja 7.5.) Lisätietona todettakoon, että iällä oli vaikutusta asiantuntijoiden kokemuksiin kiusaamisesta. Asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivien yhdistetyssä tarkastelussa havaittiin, että kiusaamisen kokemukset olivat sitä

yleisempiä mitä vanhempaan ikäryhmään vastaaja kuului. Yli 50-vuotiaista naisista 31 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia oli kokenut työpaikkakiusaamista. Jokaisessa ikäryhmässä naiset olivat kokeneet kiusaamista työpaikalla selvästi yleisemmin kuin miehet.

Enemmistö naisista ja miehistä ilmoitti, että kiusaaminen ei jatku enää. Kiusaamista kokeneista naisista 32 prosentilla ja kiusatuista miehistä 37 prosentilla kiusaaminen jatkui edelleen. Tämä tarkoitti, että edelleen jatkuvasta kiusaamisesta kärsi seitsemän prosenttia kaikista naisista ja kolme prosenttia kaikista miehistä. Asiantuntijoihin ja johtoon kuuluvista kiusaamista kokeneista kiusaamisen ilmoitti jatkuvan edelleen 39 prosenttia naisista ja 32 prosenttia miehistä.



Kuvio 7.4. Siviilien ja sotilaiden kokema työpaikkakiusaaminen sukupuolen mukaan



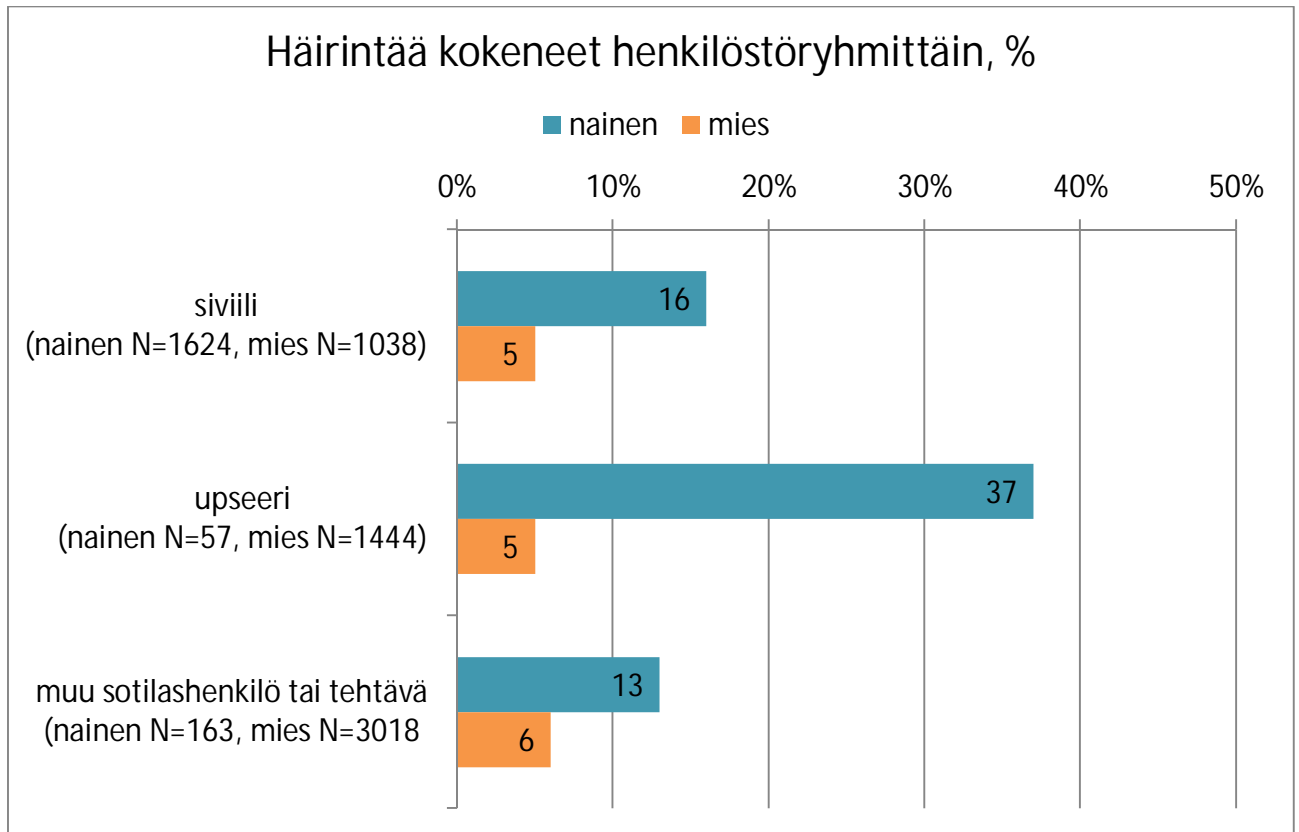
Kuvio 7.5. Työpaikkakiusaaminen siviilitehtävissä sukupuolen mukaan.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Tässä tutkimuksessa on kysytty yksityiskohtaisesti sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta liittyen kielenkäyttöön, esillä olevaan materiaaliin, yhteydenottoihin sekä fyysisiin rajoihin. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimisessa on olennaista, miten asiasta tutkittavilta kysytään. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on luovuttu sukupuolisen häirinnän tarkastelusta kokonaan, koska sen tutkiminen on koettu vaikeaksi (Lehto & Sutela 2008, 109–110). Sen sijaan tutkimuksessa on kysytty yleisemmin häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta. Vertailuja häirinnän ja ahdistelun kokemuksista eri tutkimusten ja aineistojen välillä kannattaakin tehdä silloin, kun kysymykset on muotoiltu samantyyppisesti ja samalle tarkkuustasolle. Lisäksi on huomioitava aikajänne, jolla häirinnästä kysytään. Nyt raportoitavassa tutkimuksessa ei määritelty häirinnälle ajankohtaa vaan kysyttiin yleisesti, onko joku nykyisessä työpaikassa häirinnyt jollakin tavalla.

Puolustusvoimissa 17 prosenttia naisista ja viisi prosenttia miehistä oli kokenut häirintää nykyisellä työpaikallaan. Kaikissa henkilöstöryhmissä naiset olivat kokeneet häirintää miehiä useammin (kuvio 7.6.). Vaikka häirintää kokivat yleisimmin koulutustehtävissä toimivat naiset, on huomionarvoista, että häirintä tapahtui kuitenkin yleensä työyhteisön sisällä. Lisäksi häirintä painottui naisilla yleensä nuorimpiin ikäryhmiin. Ylivoimaisesti eniten häirintää olivat kokeneet upseerinaiset, joista 37 prosenttia oli kokenut häirintää (miehistä 5 prosenttia). Tutkimuksessa verrattiin nuorempia upseereita sukupuolittain. Häirintää oli tässä ryhmässä

koettu 21 eri yksikössä (41 prosenttia kaikista). Näistä 14 oli maavoimien, neljä merivoimien ja kolme ilmavoimien yksikköä. Häirintää kokeneista nuoremmista upseerinaisista pääosa oli esimiesasemassa, mutta miesten häirintäkokemuksissa ei ollut eroja esimiesaseman perusteella. Siviilitehtävissä eniten häirintää ja ahdistelua olivat kokeneet asiantuntijatehtävissä toimivat naiset (23 prosenttia).



Kuvio 7.6. Siviilien ja sotilaiden kokema häirintä ja ahdistelu sukupuolen mukaan

Suurin osa häirinnästä oli sanallista (kaksimieliset jutut ja vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset) tai kuvallista. Fyysistä häirintää oli kokenut kolme prosenttia kaikista naisista⁴⁸. Suurin osa häirinnästä ei jatkunut kyselyhetkellä. Kuitenkin noin neljäsosa häirintää kokeneista naisista ja vastaavasti kolmasosa miehistä ilmoitti häirinnän jatkuvan edelleen. Koko henkilöstön tasolla tämä tarkoitti, että neljä prosenttia naisista ja prosentti miehistä oli edelleen jatkuvan häirinnän kohteena.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu sekä työpaikkakiusaaminen laadullisessa aineistossa

Tutkimuksen laadullisessa aineistossa henkilöstö kommentoi sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun sekä työpaikkakiusaamisen luonnetta ja käsittelytapoja organisaatiossa. Avovastauksissa näitä teemoja pohdittiin noin 40 vastauksessa. Lisäksi laadullisessa aineistossa kiinnitettiin

⁴⁸ Miehet eivät ilmoittaneet fyysisestä häirinnästä.

huomiota organisaation puhekulttuuriin, jonka nähtiin mahdollistavan rasistiset ja seksistiset puheet sekä autoritäärisen johtamisen ("kyykyttäminen", "vaientaminen"). Yhtäältä ajateltiin, että omassa työyhteisössä härski huumori oli yhteinen tapa, joka ei välttämättä häirinyt itseä mutta toisaalta tunnustettiin myös, että jotakuta toista sellainen puhetapa voi häiritä. Etenkin naiset kokivat, että härskestä kielenkäytöstä on vaikea huomauttaa joutumatta tuomitukseksi sosiaalisessa yhteisössään.

Siviilien joukossa kiusaamiseen ja häirintään liittyviä huomioita tekivät tyypillisesti **naiset**. Sukupuolista häirintää koskien mainittiin härski kielenkäyttö ja moitittiin sitä, että työyhteisössä ei ymmärretä huumorin rajoja vaan mennään henkilökohtaisuuksien tasolle loukkaavasti. Lisäksi pohdittiin, onko seksuaalisväritteisen materiaalin kuten tyttökalentereiden esillä pitäminen työpaikalla välttämätöntä. Vaikka avovastauksissa kerrottiin sekä verbaalisesta että fyysisestä häirinnästä, yksityiskohtaisia kuvauksia häirintätapauksista ei juurikaan esitetty. Sen sijaan huomiota kiinnitettiin häirinnän käsittelyyn liittyviin ongelmiin. Ensinnäkin häirintä nähtiin osana kielteisen kohtelun kokonaisuutta, johon saattoi liittyä myös kiusaamista ja muuta henkilöön kohdistuvaa kielteistä käytöstä. Toiseksi koettiin, että häirintää ei oteta vakavasti, vaan sitä kokenut joutuu vähättelyn ja nolaamisen kohteeksi. Myös työpaikkakiusaamisesta kertoneet olivat kokeneet jäävänsä ongelman kanssa yksin.

Jos joudut esim. häirinnän kohteeksi, sinun tilanteesi on tosi huono. Kukaan ei auta. Aina sanotaan, että pitää mennä esimiehen esimiehen puheille jne., mutta jos otat epätoivotun kohtelun puheeksi, sinut nolataan pahemman kerran hyvin, hyvin epäeettisillä keinoilla, valehtelemalla yms. (nainen, asiantuntija)

Siviilinaisten aineistossa esitettiin myös epäilyjä, että organisaatiossa ei ole selvää kuvaa häirintäilmiön laajuudesta, koska ihmiset eivät uskalla vastata rehellisesti työilmapiirikyselyihin henkilöllisyytensä paljastumisen pelossa. Ongelmat liittyivät myös häirinnän tunnistamiseen, sillä tietyt toimintatavat voidaan kokea organisaatiossa hyväksytyiksi eikä siksi nähdä tarvetta oman käytöksen korjaamiseen. Eräs nainen totesi, että epäasiallisesta käytöksestä, kuten "nikipistyksistä" huomauttaja saattaa saada vastauksen, jonka viesti on, että "*se kuuluu asiaan, eikä siinä ole mitään väärää*". Kiusaaminen ja häirintä voivat myös kätkeytyä monenlaisiin käytäntöihin, joilla voidaan hankaloittaa ihmisen toimintaa työssä ja sulkea pois työyhteisön sosiaalisesta piiristä:

Puolustusvoimissa on vielä piilossa olevaa työn häirintää (en tarkoita seksuaalista), toisen työntekijän työn tahallista hankaloittamista ja työntekijämaineen tahraamista; esim. hankaloitetaan tiedonsaantia työtehtävissä, levitetään negatiivisia ja perättömiäkin asioita toisesta työntekijästä, omat kahvirinkinsä, joihin ei hyväksyttyä kuin osa työyhteisöä, jne. Nämä asiat ovat mielestäni siviilien ongelmia. (nainen, asiantuntija)

Työpaikkakiusaamiseen liittyivät syrjivät asenteet, ihmisen vähättely ja leimaaminen. Kiusaamisen intensiivisyys saattoi myös vaihdella: vaikka tilanne olisi ajoittain hyvä, saattoi kiusatuksi tullutta vaivata pelko kierteen käynnistymisestä uudelleen. Työpaikkakiusaaminenkin on monisyinen ilmiö, jossa kollegojen tai esimies-alaissuhde voi muuttua huonoksi monen

tekijän summana ja liittyä sekä olosuhteiden että henkilöiden välisen vuorovaikutuksen muutokseen:

Ensimmäisen kahdenkymmenen vuoden aikana esimiesalaissuhde oli aivan täydellinen, mutta sitten tapahtui jotakin, joka muutti sen. Ehkä olimme molemmat yllirasittuneita ja purimme sen toisiimme juuri siksi, että olimme niin läheiset. Olen sitä mieltä, että kahden ihmisen suhde on aina kahden ihmisen suhde: molemmat vaikuttavat siihen. Hän syyllisti minua suhteen muuttumisesta ja siihen reagoin. Työsuhteemme heikkeneminen vaikutti suoritusarviointiin: hän katsoi asioita omasta näkökulmastaan ottamatta huomioon, että samalla, kun meillä kahdella meni huonosti, tein työni hyvin ja työpanostani arvostettiin yleisesti. Se on ollutta ja mennyttä (tosin hyvässä muistissa). (nainen, asiantuntija)

Siviilimiesten aineistossa otettiin esiin juuri yksilöiden välisten suhteiden ongelmat. Ihmisten erilaisuus saattaa aiheuttaa yhteentörmäyksiä, mutta nähtiin organisaation tehtävänä puuttua riitatilanteisiin ja tukea heikompaa osapuolta.

Sotilasnaiset kertoivat erityisesti häirinnästä ja ahdistelusta, ja vaikka heidän kokemuksissaan oli paljon samaa kuin siviilinaistenkin, niihin liittyi kolme erityispiirrettä: sietämisen kulttuurin korostuminen, vaikenemiseen painostaminen ja hyvän jätkän maineesta kiinnipitäminen. Upseerinaisille häirintä ja ahdistelu olivat usein tulleet tutuiksi jo opiskeluaikana ja sitä oli käsitelty eri tavoin. Osa oli sinnitellyt opiskelunsa läpi, osa oli keskeyttänyt opiskelunsa väliaikaisesti. Näihin tilanteisiin oli liittynyt myös kiusaamista ja muuta epäasiallista kohtelua, kuten miesopiskelijoiden laatimia valmiita erokirjeitä naispuolisille kurssitovereille tai adresseja naisen erottamiseksi kurssilta. Usein häirintään suhtautumisessa naisten valitsema toimintatapa oli tilanteen sietäminen, joka saattoi jatkua opiskelusta työelämään asti:

Varsinkin kadettikouluaikana koin erittäin paljon seksuaalista häirintää ja pari kertaa harkitsin ilmoituksen tekemistä kurssitoverini epäasiallisesta käytöksestä (osa tilanteista oli jopa uhkaavia). Käytännössä ilmoituksen tekeminen vaatisi kuitenkin sen, että jotain todella kamalaa tapahtuisi. Ja sittenkin nainen on siinä tilanteessa, että asettumalla kurssiveljeään "vastaan" hän voi heittää hyvästit sotilasuralleen, koska ilmoituksen tehnyt leimautuu väkisinkin ja tapahtuneen spekulointi jatkuu vuosikausia. Toinen osa ongelmaa on "muka hauska" leikinlasku naisupseerin ulkonäöstä ym. yksityisasioista. Huomautuksiin ja vihjauksiin pitäisi tietenkin suhtautua huumorilla ja jos/kun mitta tulee täyteen ja mainitsee asiasta, leimataan tosikoksi. Työyhteisö ikään kuin vaatii, että kaikkea paskaa on pakko niellä jos haluaa kuulua joukkoon. Toisaalta nykyinen työyhteisöni on tasa-arvon suhteen monin verroin parempi ja miellyttävämpi paikka työskennellä kuin edellinen, kadettikoulusta puhumattakaan. (nainen, upseeri)

Osassa vastauksista viitattiin siihen, että naisia oli kehoitettu vaikenemaan kokemuksistaan, koska niistä kertominen voisi haitata heidän uraansa. Tilanteen sietämiseen vaikutti myös epäasiallisen kielenkäytön ja kohtelun arkipäiväistyminen niin ettei siitä haluttu tehdä numeroa. Häirinnän esille nostamista esti myös kokemus ja pelko siitä, että joutuu itse syyllistetyk-

si ja että ylipäättään ei saa tukea työyhteisöltään tai esimieheltään. Naisten välinen solidaarisuus ei välttämättä aina ole sotilasnaisten joukossa vaihtoehto, koska kiusallisten asioiden käsittelyyn nostamisessa pelätään enemmän sitä, ettei enää sovita miesten joukkoon:

Osa ns. härskistä huumorista kuuluu kulttuuriin, eikä välttämättä ole tarkoitettu pahalla. Jos kuitenkin kokee jonkun kommentin loukkaavana tai esimiehen toiminnan epärealistisena, sitä ei voi myöntää. Sotilasyhteisössä aina juorutaan selän takana ja jos joku on tyytymätön, hän on huono sotilas. Tunnolliset ihmiset tekevät työtä valittamatta ja pitävät kiinni "hyvän jätkän" maineestaan. (nainen, opistoupseeri)

Työpaikkakiusaamiseen liittyi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, ulkonäköön, koulutustaan, sukupuoleen tai persoonaan kohdistuvaa tai siitä johtuvaa asiatonta kohtelua. Kiusaamista kokeneet tai sitä havainneet eivät olleet välttämättä halunneet viedä asiaa eteenpäin, koska ajattelivat, ettei asioihin puututa: *Oma kynnys valittaa on varmaan vielä korkeampi sukupuolen takia, edellisessä palveluspaikassa tehtiin erittäin selväksi, että naisen kannattaa pitää suunsa kiinni. (nainen, upseeri)*

Sotilasmiesten kokemuksissa keskityttiin kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Ongelmallisena pidettiin, että kiusaaminen kätkeytyy usein johtajan persoonakysymykseksi eli esimiehen toimintaa ei tunnusteta kiusaamiseksi. Kiusaamistilanteita nähtiin syntyvän myös työyhteisöjä laajemmissa yhteyksissä, kuten eri organisaatioiden ja puolustusvoimien yhteisten hankkeiden toimijoiden välillä. Aineistossa mainittiin myös, että vaikka pitkäkestoinenkin kiusaaminen olisi saatu omalta kohdalta loppumaan, saattoi se jatkua edelleen työyhteisön toisten jäsenten kohdalla. Rajankäynti työn johtamisen ja kiusaamisen kokemisen välillä koettiin myös ajoittain haastavaksi:

Asialliset työnjohdolliset ohjeet koetaan joidenkin henkilöiden taholta kiusaamiseksi. Pahimmillaan tällä perusteella hakeudutaan sairaslomalle. Naisten väliset ristiriitallisuudet aiheuttavat monesti pitkäjänteisiä selvittelyjä. (mies, opistoupseeri)

Samoin kuin upseerinaisten kohdalla, myös upseerimpiesten aineistossa kerrottiin jo opiskeluaikana alkaneesta kiusaamisesta, joka oli heijastunut myöhempiin kokemuksiin monin tavoin. Opiskeluaikojen simputus- ja toverisorto nähtiin toimintana, joka jossakin muodossa jatkui kiusaajien noustua organisaatiossa korkeampiin asemiin. Koettiin, että organisaation virallinen epäasiallisen kohtelun vastainen politiikka ja käytännöt eivät kohtaa ja että hierarkkinen organisaatio myös mahdollistaa asiatonta kohtelua. Uraa ja esimiestyössä koskevissa avovastauksissa nostettiin esiin se, miten paljon kurssimenestys vaikuttaa mahdollisuuksiin organisaatiossa ja ajatuksiin johtamistaidoista vielä vuosienkin jälkeen. Myös työpaikkakiusaamisessa saatettiin takavuosien kurssimenestystä käyttää lyömäaseena ja perusteena kiusaamiselle. Sotilasmiesten aineistossa oli tehty myös huomio, että myös uskonnolliseen herätysliikkeeseen kuulumista saatettiin käyttää kiusaamisen perusteena.

Työpaikkakiusaamiskuvausten yhteydessä viitattiin vartalon epäasialliseen kommentointiin, joka näkyi miesten kyselyvastauksissa⁴⁹ tekemissä arvioissa koetusta häirinnästä. Muuten sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ei juuri viitattu paitsi pelkona, että mies saatetaan leimata syyttömänä. Lisäksi mainittiin naisten tekemät ilmiannot työyhteisössä yhdeksi kiusaamisen tavaksi:

Kaikki naiset eivät kuitenkaan hyväksy, että heidät noteerataan naisena - vaan he haluavat tulkita kohteliaisuudet flirttailuksi tai häirinnäksi. Ongelmaksi muodostuu "tuomioita" jakava "ompeluseura", joka on ottanut agendakseen naisten moninaisten asioiden ajamisen. Ääri-ilmiöinä on kiusaamisen tunnusmerkit täyttävät ilmiannot ja tutkituttamiset sekä kunnianloukkaamisen tunnusmerkit täyttävä asioiden levittely sähköpostin nais-jakelulla. Muutama kellokas pilaa koko [...] työyhteisön työilmapiirin, eikä miesesimiehillä ole siihen puuttumiseen toimivia työkaluja ilman sovinistiksi leimaantumisen pelkoa [...]. (mies, yleisesikuntaupseeri)

Kiusaamistilanteisiin liittyi julkista nolaamista, ja pilkkaavaa käytöstä oli käytetty ryhmän yhteishengen vahvistamiseksi ja pilkatun henkilön ulossulkemiseksi ryhmästä. Upseerien väliset verkostot näyttäytyivät tästäkin näkökulmasta ongelmallisina, koska ne tukivat ulossulkemista. Työpaikkakiusaamisesta ilmoittaminen koettiin ainakin silloin vaikeaksi, jos oma esimies suhtautui mitätöivästi alaisen kokemuksiin. Epäsuorasti pohdittiin myös, missä määrin törkeä kielenkäyttö, nöyryyttäminen ja nolaaminen ovat tietynlaisen mieheyden osoittamisen välineitä.

Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän vaikutukset työyhteisöön

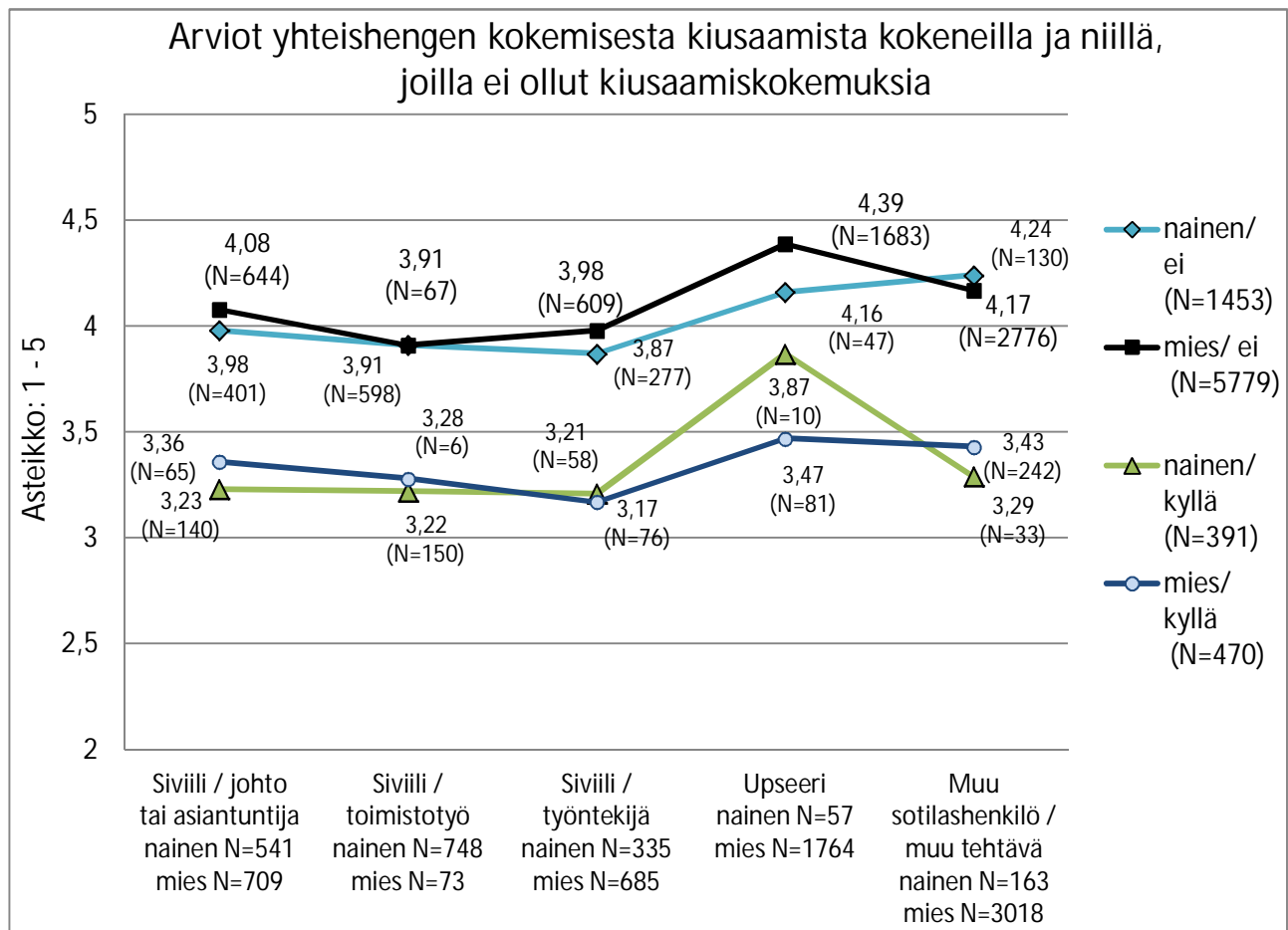
Työpaikkakiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu eivät ole yhteisöstä irrallisia ilmiöitä, joita voitaisiin tarkastella pelkästään yksilöiden välisinä tapahtumina. Kielteisellä huomiolla ja työyhteisön yhteishengellä on yhteys toisiinsa. Tutkimuksen työpaikkakiusatut kokivat yhteishengen muita selvästi heikommaksi. Miesupseereja kiusataan harvoin, mutta kiusaamisen vaikutus yhteishengen kokemiseen oli vastaavia naisupseereja suurempi. Myös kiusatut naisupseerit kokivat yhteishengen heikommaksi kuin muut naisupseerit, mutta ero ryhmien välillä ei ole läheskään yhtä suuri kuin miesupseereilla. (kuviot 7.7.) Työpaikkakiusaamisella oli häirintää enemmän vaikutusta vastaajien kokemaan yhteishenkeen⁵⁰. Kiusaamiskokemukset vaikuttivat vielä vahvemmin miesten kuin naisten kokemuksiin yhteishengestä. Lisäksi miehet, jotka olivat kokeneet sekä kiusaamista että häirintää, kokivat yhteis-

⁴⁹ Viisi prosenttia koko henkilöstön miehistä ilmoitti vartaloon/ seksuaalisuuteen kohdistuneista ikävistä huomautuksista. Se oli toiseksi yleisin häirinnän muoto sekä miehillä että naisilla.

⁵⁰ Kaikkien työpaikkakiusaamista kokeneiden vastauskeskiarvo oli yhteishenki-summamuuttujalle 3,31, kun se oli kaikille vastaajille 4,06 (ero 0,75 yksikköä). Kaikkien häirintää kokeneiden vastauskeskiarvo samalle muuttujalle oli 3,51 (ero 0,55 yksikköä). Kiusaamista tai häirintää kokeneiden miesten vastausten ero kaikkiin vastaajiin oli suurempi kuin vastaavaa kielteistä kohtelua kokeneilla naisilla. Kiusaamista kokeneilla miehillä vastauskeskiarvo yhteishenki-summamuuttujalle oli 3,37, kun se oli kaikille miesvastaajille 4,14 (ero 0,77 yksikköä). Kiusaamista kokeneilla naisilla keskiarvo yhteishenki-summamuuttujalle oli 3,24 ja kaikilla naisvastaajilla 3,81 (ero 0,57 yksikköä). Häirintää kokeneilla miehillä vastauskeskiarvo oli 3,59 (ero 0,55 yksikköä) ja naisilla 3,42 (ero 0,39 yksikköä).

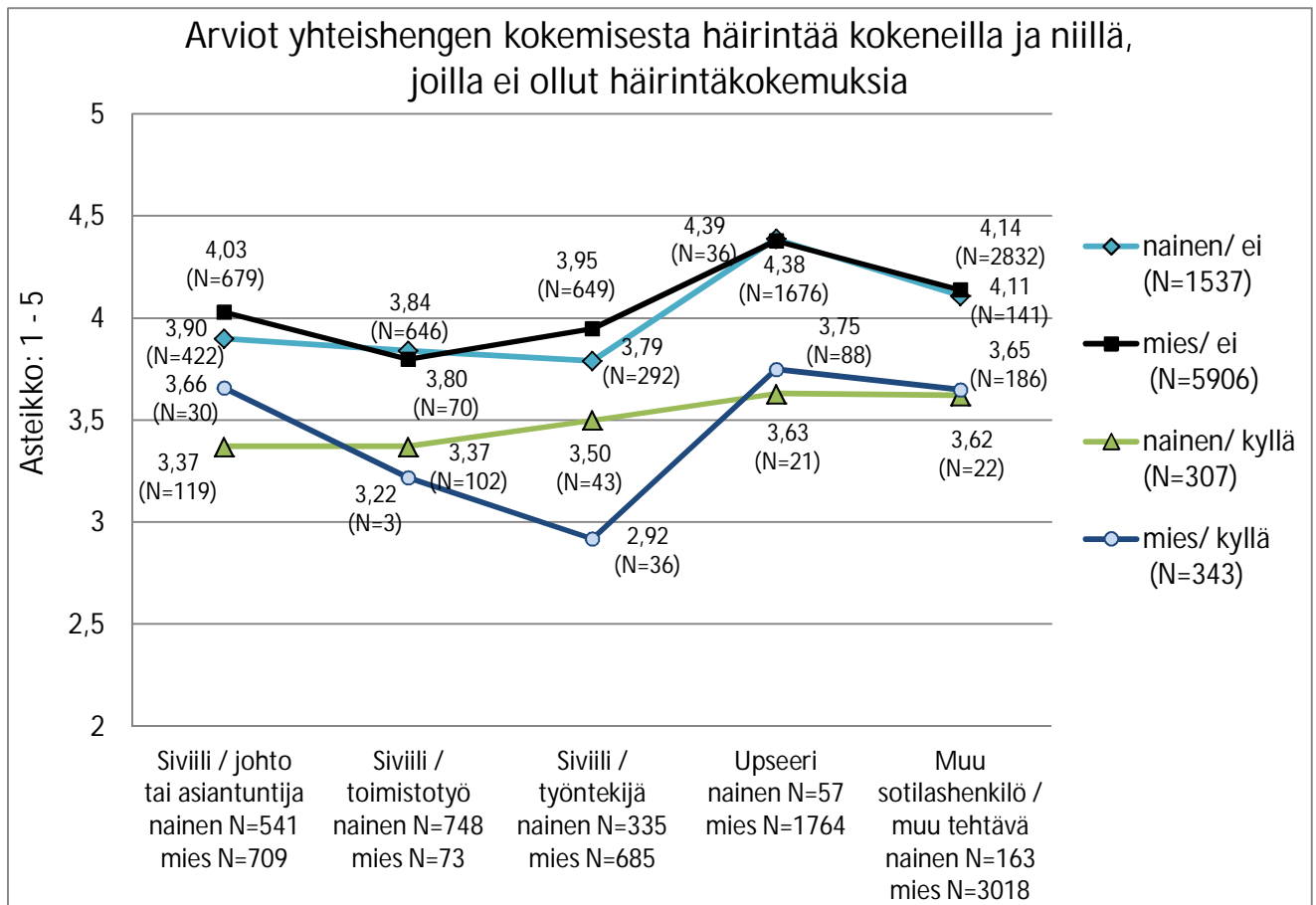
hengen vielä kielteisemmin kuin vastaavaa kohtelua kokeneet naiset. Työntekijämiehillä kokemukset kiusaamisesta vaikuttivat yhteishengen miesvastaajista eniten⁵¹.

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneilla naisilla eri ryhmissä arviot yhteishengestä olivat samantyyppisiä. Häirityt arvioivat yhteishengen vähemmän myönteiseksi kuin ei-häirityt. Häirintä vaikutti yhteishengen erityisesti työntekijämiehillä, jotka ylipäättään kokivat yhteishengen huonommaksi kuin muut miehet. (kuvio 7.8.)



Kuvio 7.7. Työpaikkakiusaamista kokeneiden (kyllä) arviot työyhteisön yhteishengestä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). Vastaajaryhmien kokema yhteishenki on sitä parempi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5. Alkuperäisten yhteishenkeä kuvaavien väittämien asteikko oli: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.

⁵¹ Kaikkien miesvastaajien keskiarvo yhteishenki-summamuuttujalle oli 4,14, kun työpaikkakiusaamista kokeneilla työntekijämiehillä se oli 3,17.

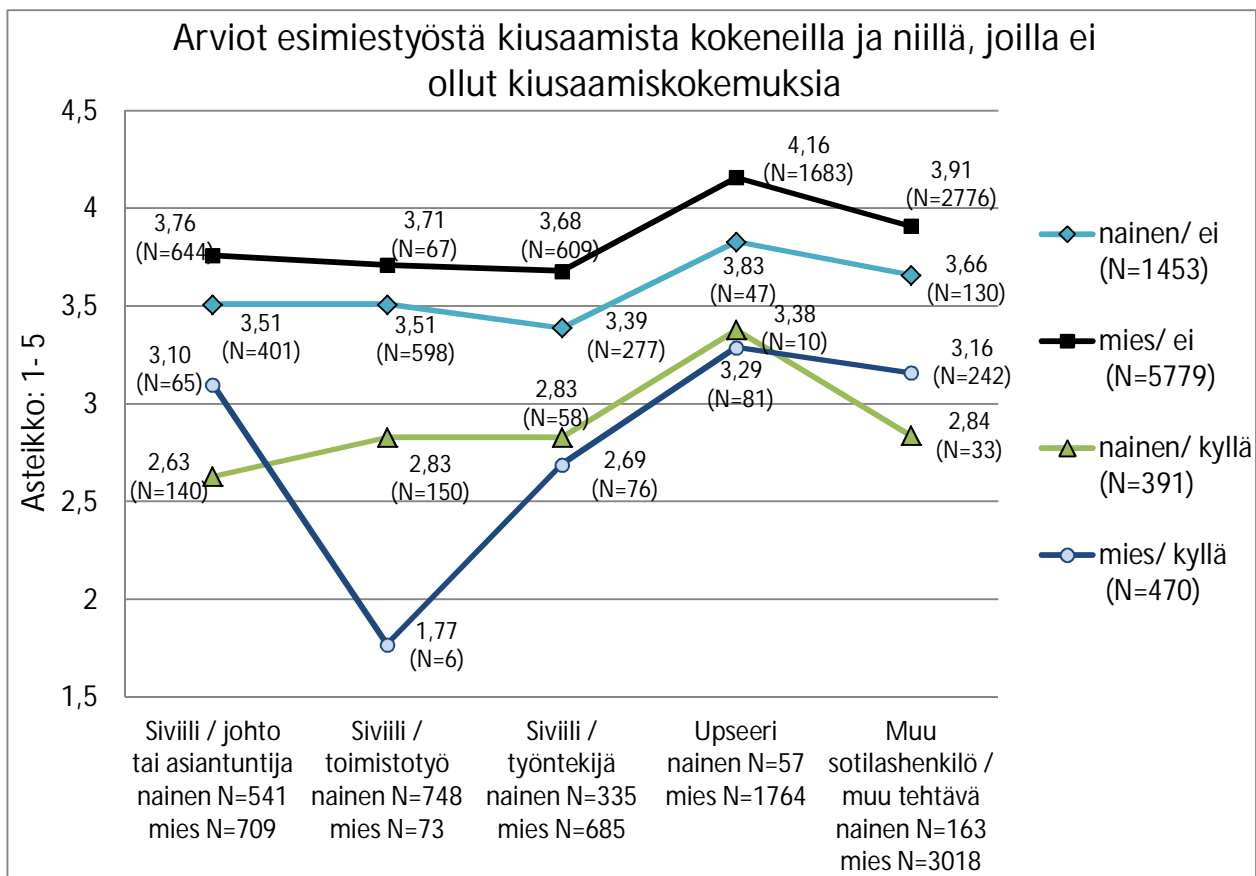


Kuvio 7.8. Häirintää kokeneiden (kyllä) arviot työyhteisön yhteishengestä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). Vastaajaryhmien kokema yhteishenki on sitä parempi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5. Alkuperäisten yhteishenkeä kuvaavien väittämien asteikko oli: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.

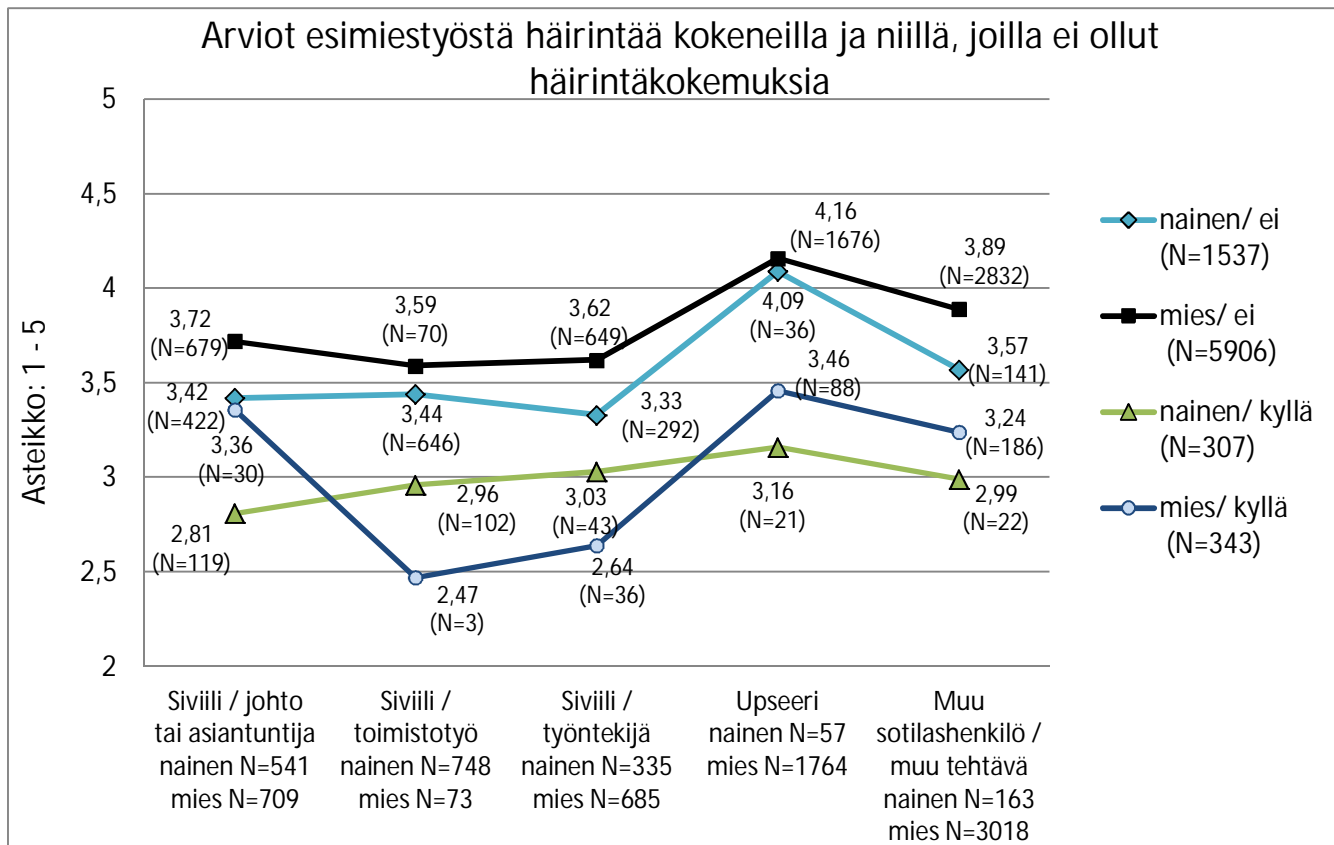
Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän vaikutukset arvioihin esimiestyöstä

Työpaikkakiusaamista kokeneet suhtautuivat esimiestyöhön kriittisemmin kuin muut. Kiusaamiskokemukset vaikuttivat arvioihin esimiestyöstä samantapaisesti kuin yhteishengkeen, mutta kuitenkin kiusattujen nais- ja miesupseereiden arviot esimiestyöstä olivat enemmän samassa linjassa. Asiantuntijoiden ja johdon sekä muun sotilashenkilöstön henkilöstöryhmissä miehet arvioivat esimiestyötä myönteisemmin kuin naiset. Toimistotehtävissä työskentelevien vertailu ei ole tällä kohtaa mielekästä, koska miesten määrä kiusatuissa on hyvin matala. (kuvio 7.9.)

Myös sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneet olivat vähemmän tyytyväisiä esimiestyöhön. Eri henkilöstöryhmien naisilla kokemukset vaikuttivat samaan tapaan, ja näyttää siltä, että upseerinaisten arvioita heikentävät häirintäkokemukset kiusaamiskokemuksia enemmän. Asiantuntija- ja johtotehtävien miehillä häirintä ei juuri vaikuttanut arvioihin, mutta muissa miesryhmissä kyllä. Eli henkilöstöryhmä vaikutti miesten arvioihin tällä kohtaa selvemmin kuin naisten. Jälleen on huomattava, että toimistotehtävissä työskentelevien vertailu ei ole tällä kohtaa mielekästä, koska miesten määrä häirityissä on hyvin matala. (kuvio 7.10.)



Kuvio 7.9. Työpaikkakiusaamista kokeneiden (kyllä) arviot esimiestyöstä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). Vastajaryhmät ovat kokeneet esimiestyön sitä paremmaksi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5. Alkuperäisten esimiestyötä/johtamista kuvaavien väittämien asteikko oli: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.



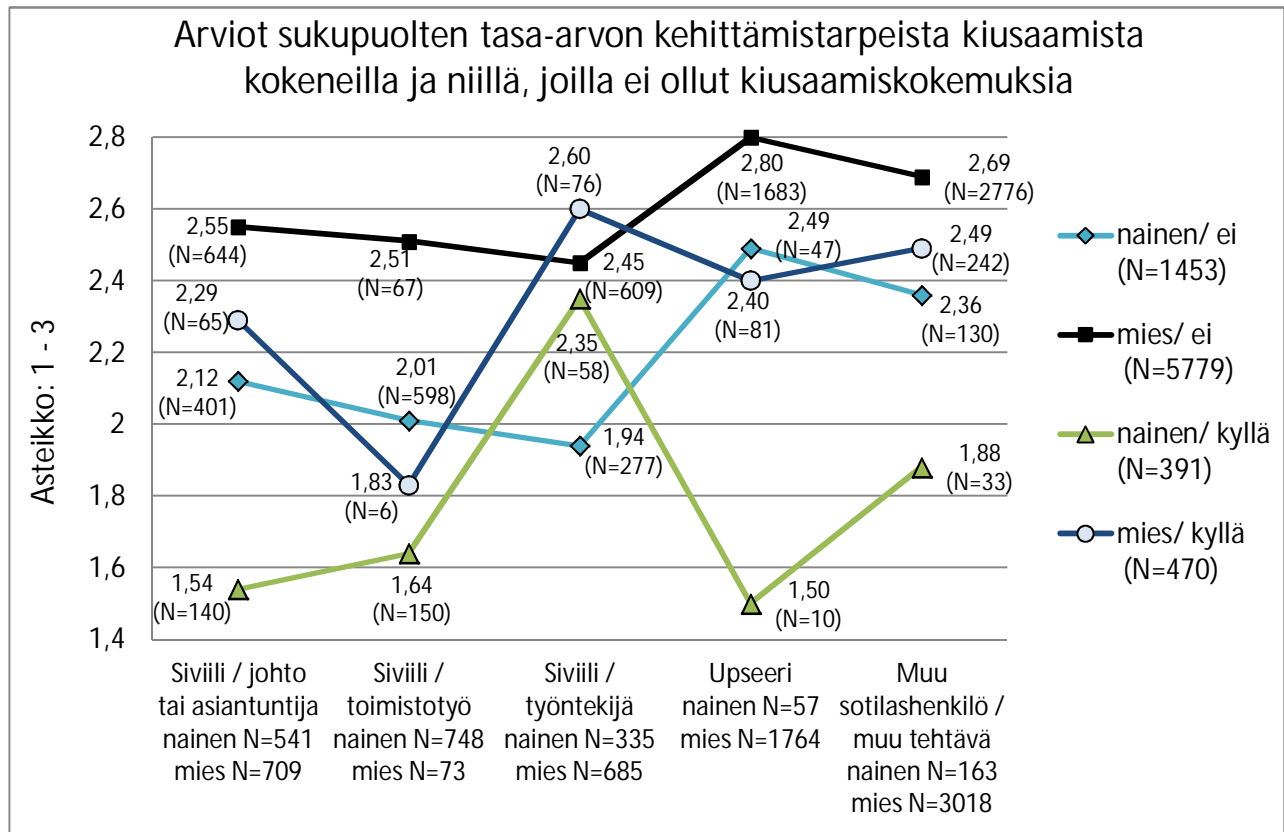
Kuvio 7.10. Häirintää kokeneiden (kyllä) arviot esimiestyöstä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). Vastaajaryhmät ovat kokeneet esimiestyön sitä paremmaksi mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5. Alkuperäisten esimiestyötä/ johtamista kuvaavien väittämien asteikko oli: 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.

Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän vaikutukset arvioihin tasa-arvon edistämisestä

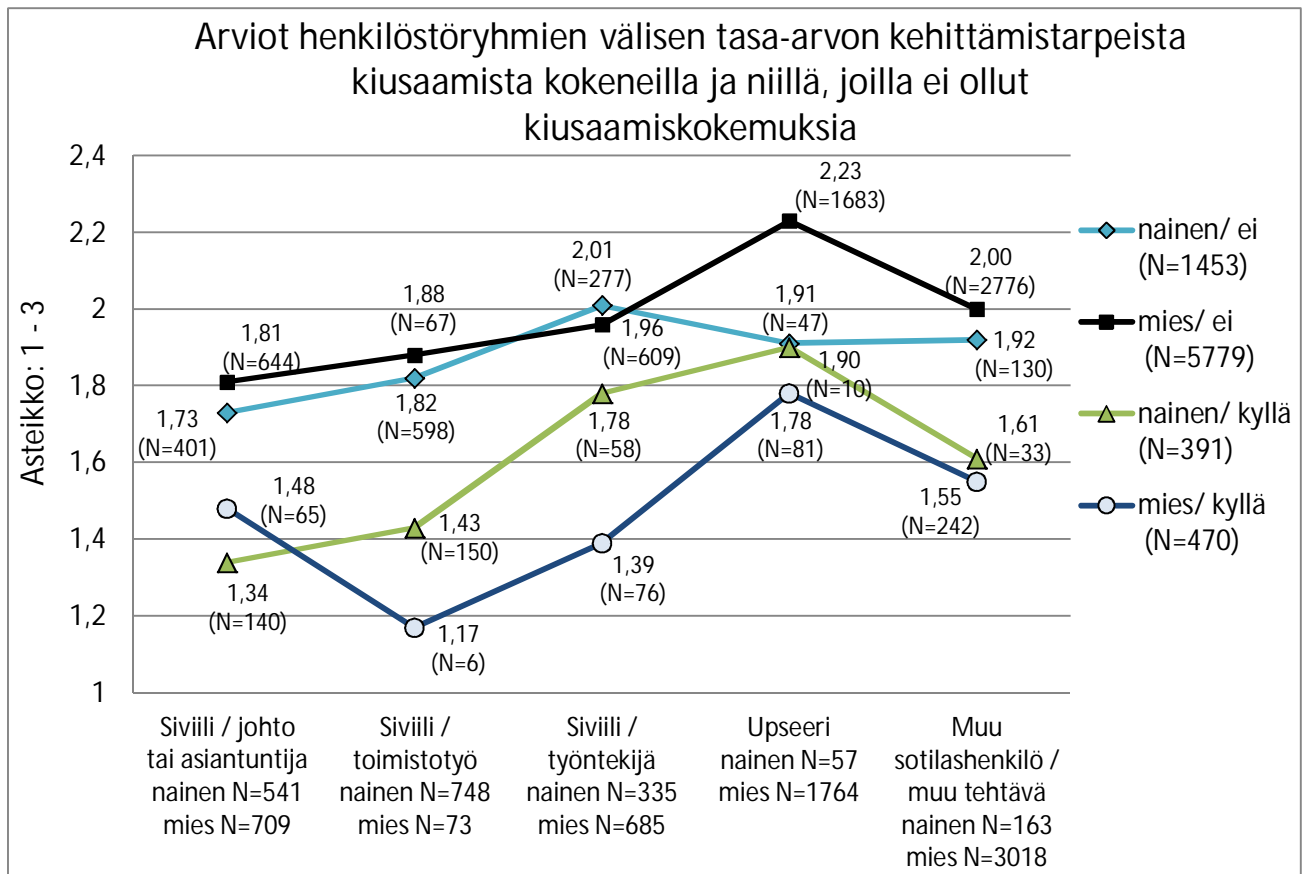
Kielteiset kokemukset työyhteisössä heijastuvat naisilla tarpeisiin edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa (kuvio 7.11. ja 7.13.) ja miehillä tarpeisiin edistää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa (kuvio 7.12. ja 7.14.). Kuvion 7.11. perusteella voidaan todeta, että kiusaamista kokeneet naisvastaajat (erityisesti siviiliasiantuntijat ja toimistotyöntekijät sekä upseerit) näkivät selvästi eniten kehittämistarpeita sukupuolten tasa-arvossa. Tarpeet edistää sukupuolten tasa-arvoa eivät kuitenkaan palaudu pelkästään kiusaamiskokemuksiin, sillä siviilinaiset näkivät sukupuolten tasa-arvossa ainakin jonkin verran tai paljon kehitettävää huolimatta siitä, olivatko kokeneet kiusaamista vai eivät. Kiusattujen miesten arviot puolestaan olivat yleisesti lähempänä väittämää ei tarvitse kehittää sukupuolten tasa-arvoa.

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokeminen oli selvästi yhteydessä tarpeisiin edistää sukupuolten tasa-arvoa puolustusvoimissa. Eniten kehittämistarvetta kokivat häirityt asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevät naiset ja toimistotehtävissä työskentelevät naiset. Näyttää siltä, että upseerinaisillakin häirintäkokemukset olivat yhteydessä tarpeeseen kehittää sukupuolten tasa-arvoa, sillä ero häirittyjen ja ei-häirittyjen tarpeilla oli suuri. Kehittämistarpeista ilmoittivat myös häirintää kokeneet miehet hieman enemmän kuin muut miehet. (kuvio 7.13.)

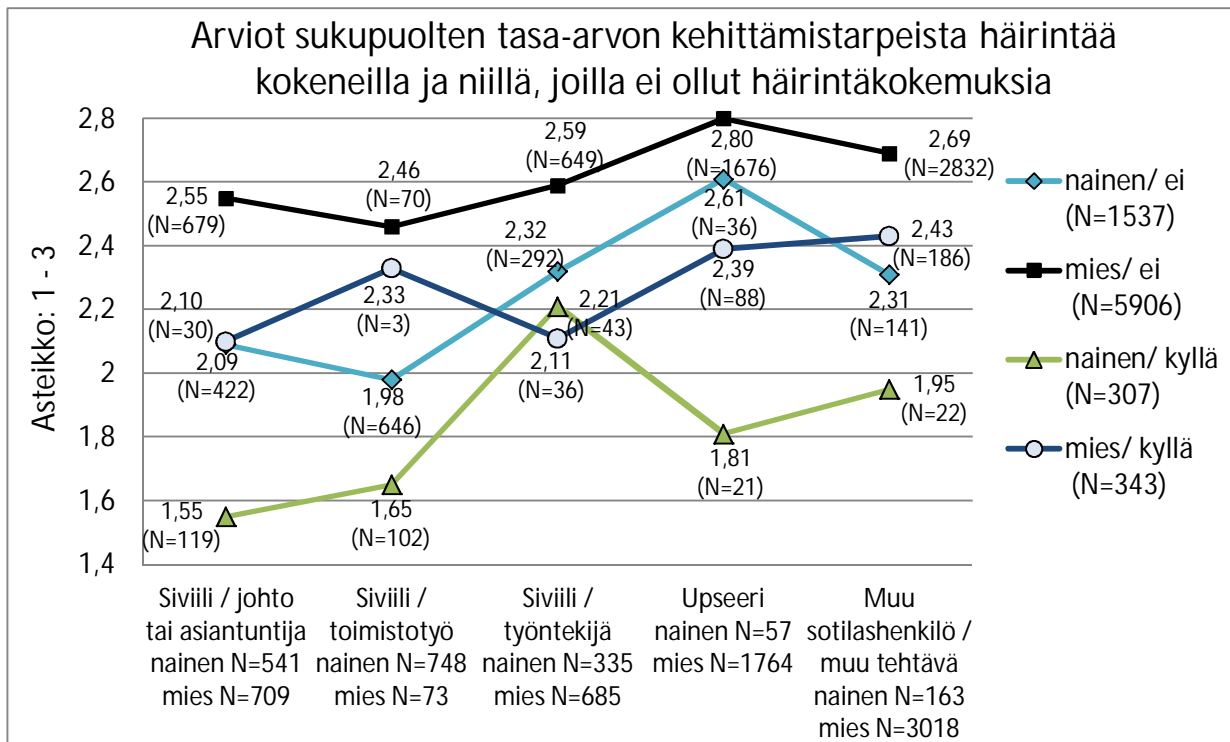
Lisäksi sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneet naiset ja miehet näkivät varsin selvästi yleisemmin kehittämistarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvossa kuin ne, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia. Henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämistarpeet eivät kuitenkaan heijastele pelkästään häirintäkokemuksia, sillä myös ne, jotka eivät olleet kokeneet häirintää, näkivät keskimäärin jonkin verran kehitettävää. Eniten kehittämistarpeet korostuivat häirintää kokeneilla työntekijämiehillä ja asiantuntija- ja johtotehtävissä toimivilla naisilla. Toimistotehtävissä työskentelevien vertailu ei ole tällä kohtaa mielekäästä, koska miesten määrä häirityissä on hyvin matala. (kuvio 7.14.)



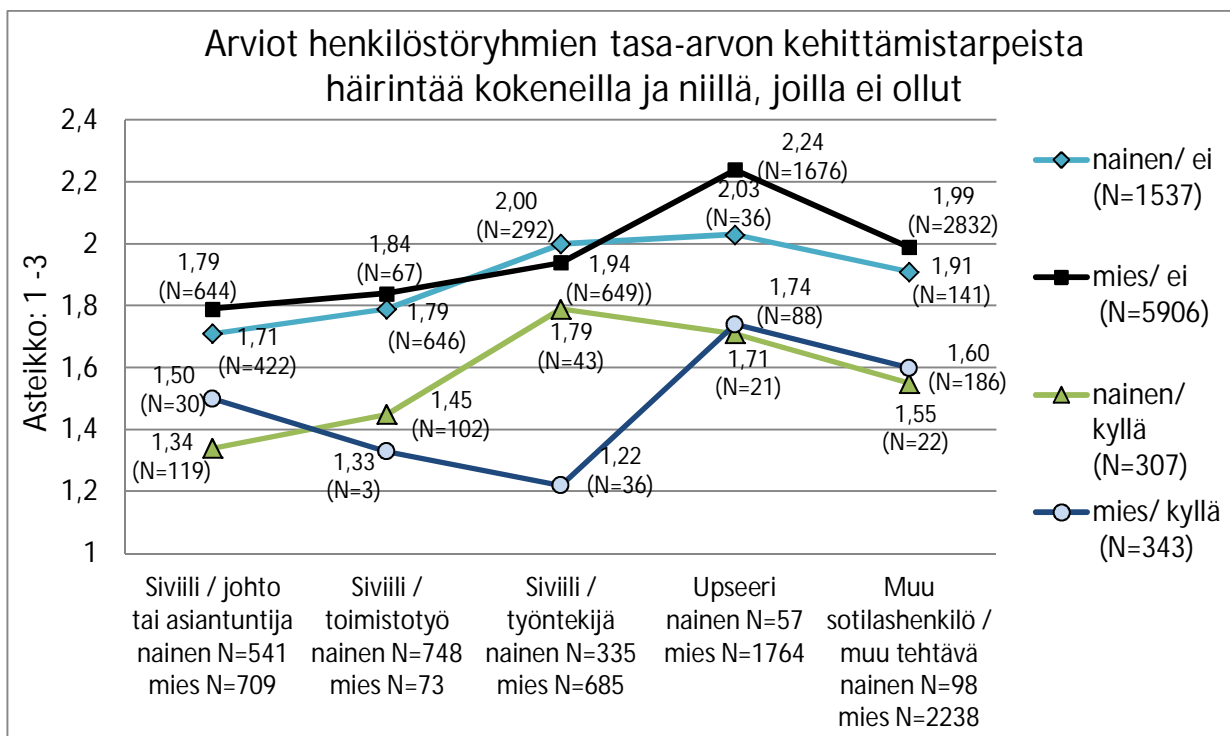
Kuvio 7.11. Työpaikkakiusaamista kokeneiden (kyllä) arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). (asteikko: 1=paljon kehitettävää, 2=jonkin verran kehitettävää ja 3=eivät tarvitse kehittää).



Kuvio 7.12. Työpaikkakiusaamista kokeneiden (kyllä) arviot henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). (asteikko: 1=paljon kehitettävää, 2=jonkin verran kehitettävää ja 3=ei tarvitse kehittää).



Kuvio 7.13. Häirintää kokeneiden (kyllä) arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). (asteikko: 1=paljon kehitettävää, 2=jonkin verran kehitettävää ja 3=ei tarvitse kehittää).



Kuvio 7.14. Häirintää kokeneiden (kyllä) arviot henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia (ei). (asteikko: 1=paljon kehitettävää, 2=jonkin verran kehitettävää ja 3=ei tarvitse kehittää).

Kehittämisideat: kiusaaminen ja häirintä

Riippumaton taho yhteydenottoja varten

Häirintä- ja kiusaamistapausten käsittelyyn toivottiin toimivaa ja riippumatonta kanavaa, jonka kautta epäkohtia uskallettaisiin nostaa esiin. Esitettiin esimerkiksi erillisen tasa-arvoryhmän perustamista. Pidettiin tärkeänä, että olisi yhteydenottotaho, jonka suunnalta ei tarvitsisi pelätä kosta. Ulkopuolinen taho nähtiin tärkeänä myös työpaikkakiusaamisen selvittämisessä ja sovitteluissa.

Varhaisen puuttumisen toteuttaminen käytännössä

Valtiokonttorin varhaisen puuttumisen malli on ollut esillä myös puolustusvoimissa. Kehittämisehdotuksissa toivottiinkin, että mallia sovellettaisiin käytännössä ja tulehtuneisiin henkilösuhteisiin puututtaisiin työyhteisössä nopeasti. Se, että vaikkapa työpaikkakiusaaminen ei näy vielä työsuoritusta heikentävästi, ei saisi estää asiaan tarttumista. Ylipäätään varhainen puuttuminen pienempiinkin ylilyönteihin ihmisten välisissä suhteissa nähtiin tärkeäksi. Tärkeäksi nähtiin myös henkisen työsuojelun roolin vahvistaminen jokapäiväisessä toiminnassa. Lisäksi toivottiin kampanjaa paremman puhekulttuurin puolesta: *Työpaikkakiusaamisen ja mm. epäkohteliaan kielenkäytön pois kitkeminen, esim. puolustusvoimien kampanja v....sanaton vyöhyke* (nainen, asiantuntija).

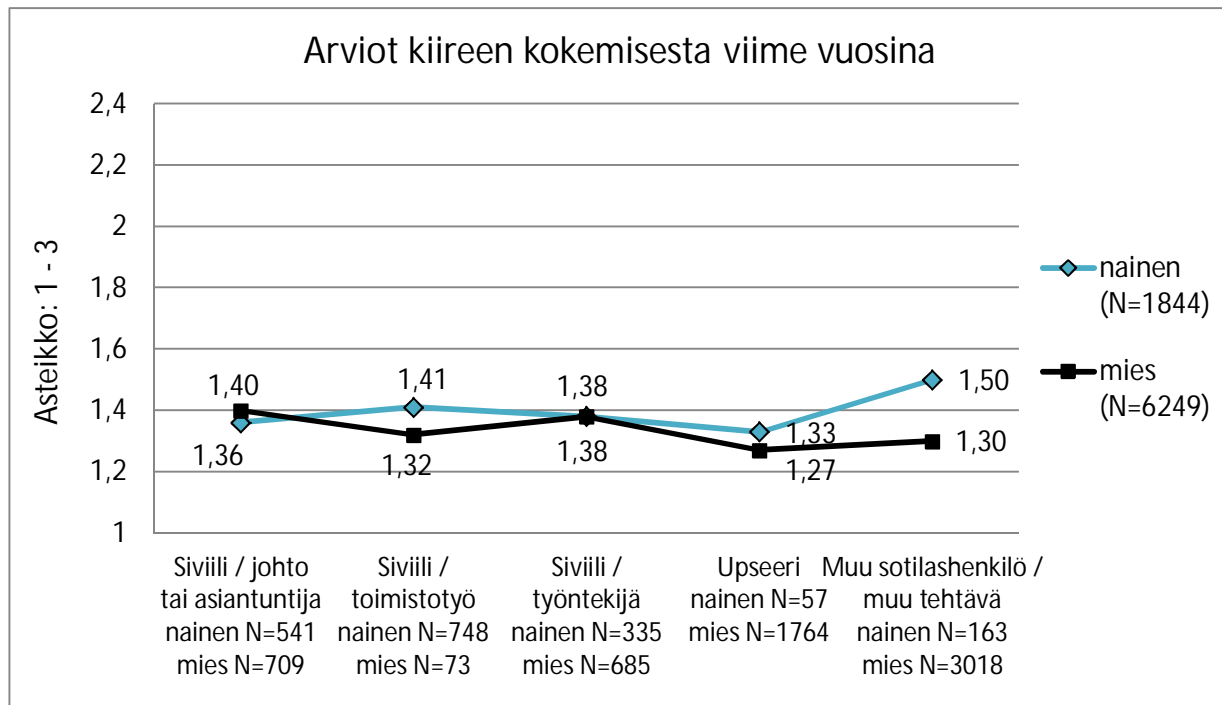
Jaksaminen

Tässä alaluvussa tarkastellaan työssä jaksamista kiireen kokemisen, henkisen ja fyysisen rasituksen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista. Työssä jaksamisen edellytys on työntekijän kykyjen ja työtehtävien vaatimusten välinen tasapaino. Kiire ja työn liiallinen kuormittavuus ovat uhka työssä jaksamiselle. Tuottavuusajattelu ja tehostamispyrkimykset ovat lisänneet kiirettä työpaikoilla, ja Työolotutkimusten mukaan kiire onkin työelämässä eniten rasitusta aiheuttava tekijä. (aiheesta lisää Lehto & Sutela 2008) Myös puolustusvoimissa henkilöstön jaksamista ovat sävyttäneet viime vuosina kiireen ja etenkin henkisen rasituksen lisääntyminen.

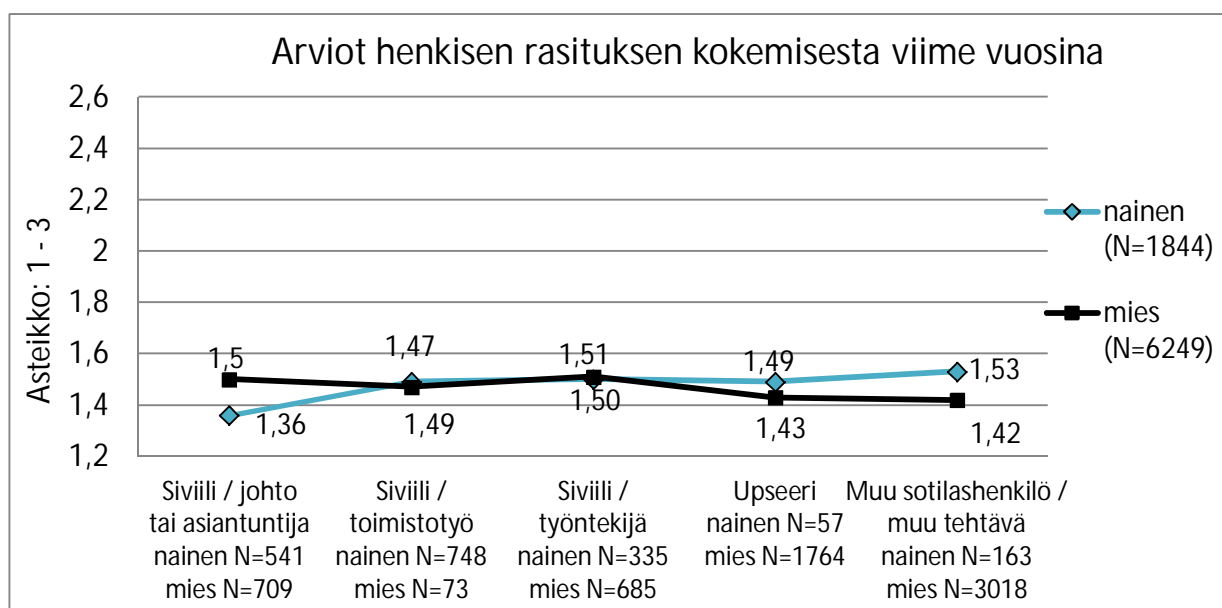
Työn ja perheen yhteensovittamisen osalta puolustusvoimissa työskentelevät – sekä naiset että miehet – kokivat yleisesti työajan joustavan perhetilanteen vaatiessa. Perheettömät (=ei huollettavia lapsia tai omaisia) kokivat yleisesti työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen onnistuvan erittäin tai melko hyvin (siviilit vielä muita useammin). Perheettömien naisten ja miesten kokemuksissa ei juuri ollut eroa. Myös perheellisistä suurin osa koki työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan vähintään melko hyvin – upseerit hieman muita ryhmiä harvemmin. Kuitenkin perheelliset miehet ilmoittivat yli kaksi kertaa naisia useammin työn ja perheen yhteensovittamisessa ilmenevän esteitä. Miehistä esteistä ilmoitti 49 prosenttia, naisista 23 prosenttia. Sotilashenkilöstön – ja erityisesti upseerien – keskuudessa esteet olivat noin kolme kertaa yleisempiä siviilihenkilöstöön verrattuna.⁵²

⁵² Tutkimusryhmä: Minna Leinonen, Hanna-Leena Autio, Katri Otonkorpi-Lehtoranta ja Katja Uosukainen (2011): Puolustusvoimien henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja eriarvoisesta kohtelusta. Julkaisematon perusraportti tutkimuksen ensimmäisestä vaiheesta 16.9.2011.

Kiireen kokemisessa ei ole ollut suuria eroja viime vuosina sukupuolen ja henkilöstöryhmien välillä, mutta kiireen lisääntyminen on näkynyt muun sotilashenkilöstön miehillä hieman naisia yleisemmin. (kuvio 7.15.) Henkisessäkin rasituksessa ei ollut isoja eroja eri ryhmien välillä, vaan kokemus jaettiin yleisesti. (kuvio 7.16.)

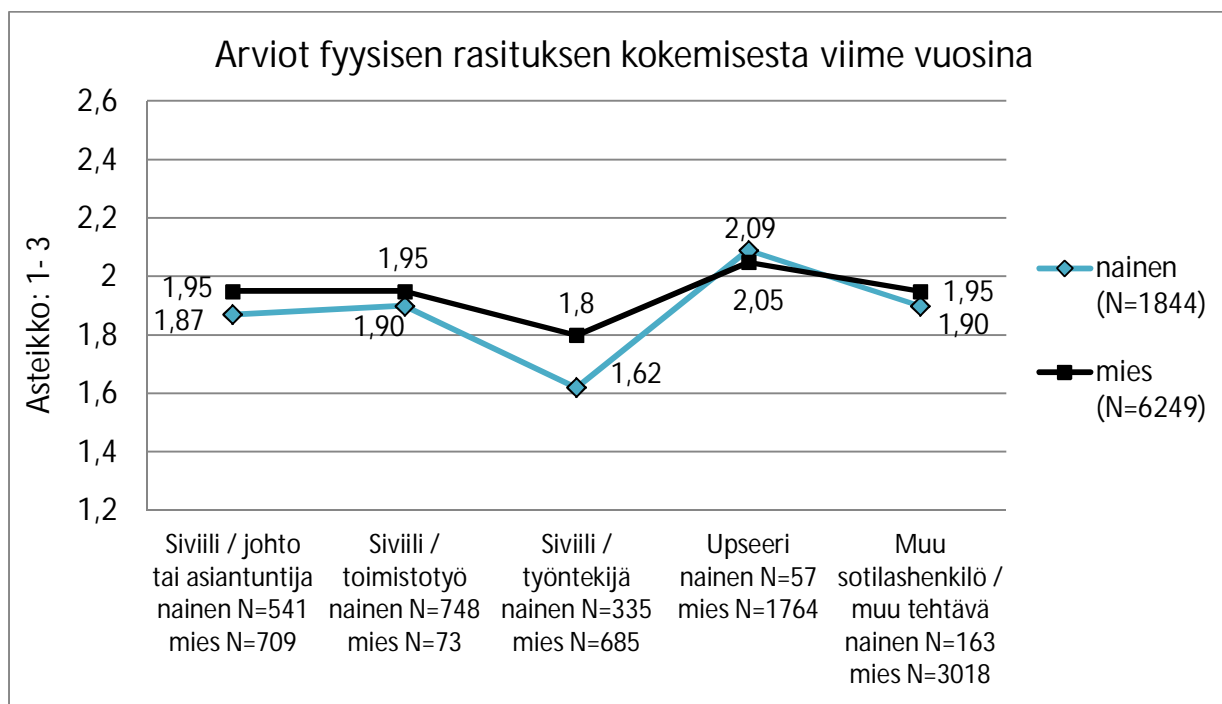


Kuvio 7.15. Kiireen kokeminen viime vuosina (asteikko: 1=kiire on lisääntynyt, 2=työtahti ei ole juuri muuttunut, 3=kiire on vähentynyt).



Kuvio 7.16. Henkisen rasituksen kokeminen viime vuosina (asteikko: 1=muuttunut raskaammaksi, 2=eivät muutoksia, 3=keventynyt).

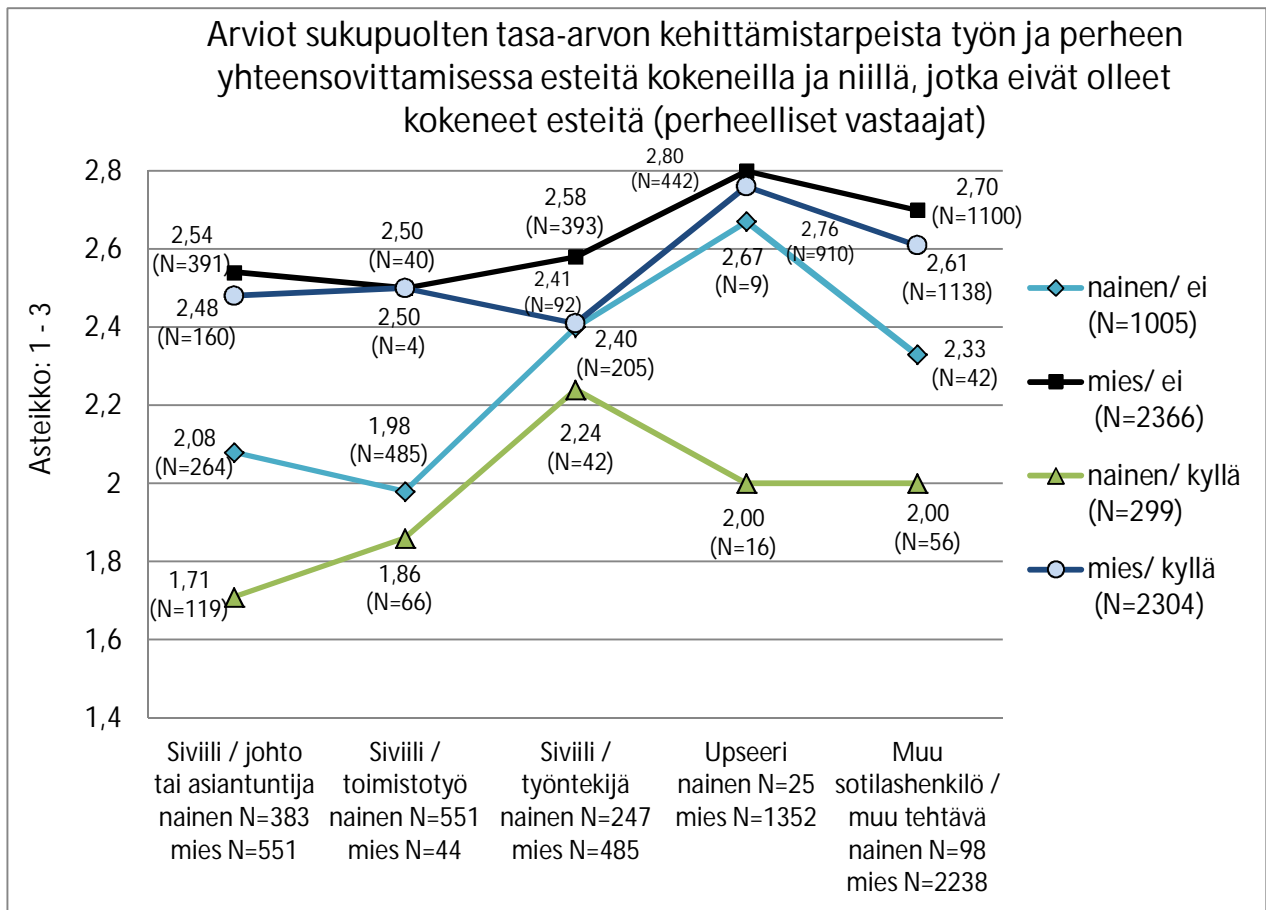
Vaikka fyysisessä rasituksessa oli koettu viime vuosina vähemmän muutoksia, työntekijätehtävissä toimivat naiset olivat kokeneet rasituksen lisääntymistä hieman enemmän kuin miehet. (kuvio 7.17.)



Kuvio 7.17. Fyysisen rasituksen kokeminen viime vuosina (asteikko: 1=muuttunut raskaammaksi, 2=ei muutoksia, 3=keventynyt).

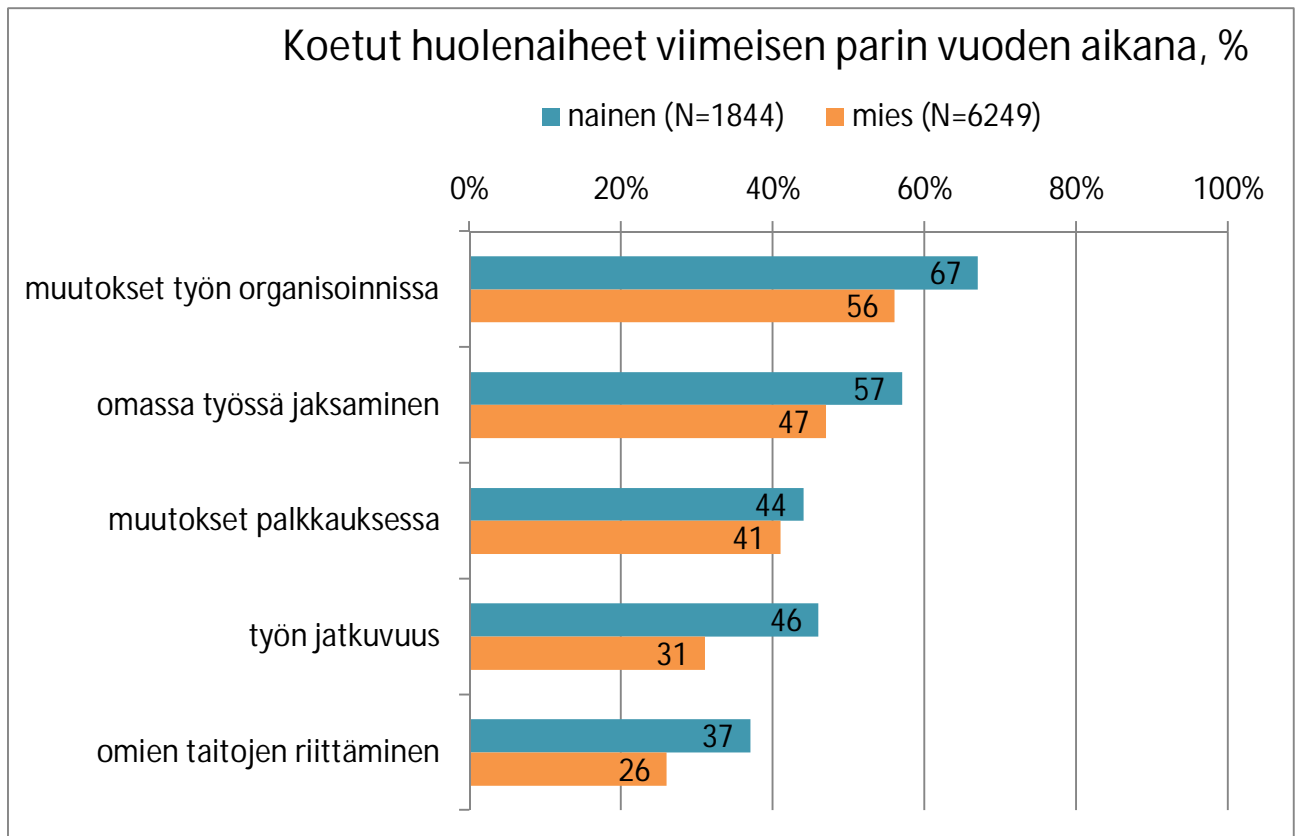
Työn ja perheen yhteensovittaminen ei juuri näkynyt henkisen rasituksen lisääntymisen kysymyksenä. Lähinnä asiantuntija- ja johtotehtävissä sekä toimistotehtävissä työskentelevillä naisilla työn ja perheen yhteensovittamisen esteet olivat vaikuttaneet henkisen rasituksen lisääntymiseen.

Kuitenkin ne naisvastaajat, jotka olivat kokeneet esteitä työn ja perheen yhteensovittamisessa, näkivät muita useammin kehitettävää sukupuolten tasa-arvossa. Tasa-arvotarpeet eivät palautu yksistään työn ja perheen yhteensovittamisen esteisiin, sillä siviilinaisista asiantuntijat ja johto sekä toimistotyöntekijät näkivät keskimäärin jonkin verran kehitettävää, vaikka he eivät olleetkaan kokeneet esteitä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Työn ja perheen yhteensovittamisenkaan esteet eivät nouse miehillä sukupuolten tasa-arvon kysymykseksi, sillä riippumatta koetuista esteistä miehet eivät nähneet tasa-arvossa paljoa kehitettävää. (kuvio 7.18.)



Kuvio 7.18. Työn ja perheen yhteensovittamisessa esteitä kokeneiden (kyllä) arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, jotka eivät olleet kokeneet esteitä (ei). (asteikko: 1=paljon kehitettävää, 2=jonkin verran kehitettävää ja 3=eivät tarvitse kehittää).

Osana jaksamista tutkimuksessa tarkasteltiin myös henkilöstön kokemia huolia viime vuosien aikana. Eniten vastaajia huolettivat muutokset työn organisoinnissa ja omassa työssä jaksaminen. (kuvio 7.19.) Huolenaiheita arvioitiin samaan tapaan eri henkilöstöryhmissä kuitenkin niin, että siviilit kokivat eri asioista yleisemmin huolta kuin sotilaat. Kolmanneksi yleisin huolenaihe sotilashenkilöstöllä oli muutokset palkkauksessa, kun siviilihenkilöstöllä se oli työn jatkuvuus. Naiset olivat kokeneet huolta olosuhteista ja niiden muutoksista miehiä yleisemmin.



Kuvio 7.19. Koetut huolenaiheet viime vuosina sukupuolen mukaan, kaikki vastaajat.

8. Henkilöstön tasa-arvokäsitykset

Tässä luvussa tarkastellaan kyselyn vastaajien näkemyksiä henkilöstöryhmien ja sukupuolten välisestä tasa-arvosta siltä osin kuin he näitä teemoja avovastauksissaan käsittelivät. Tilastotarkastelujen mukaan 86 prosenttia naisista ja 71 prosenttia miehistä näki henkilöstöryhmien välisessä tasa-arvossa vähintään jonkin verran kehitettävää. Sukupuolten tasa-arvossa vähintään jonkin verran kehitettävää näki naisista 72 prosenttia ja miehistä 29 prosenttia.

Henkilöstöryhmien tasa-arvoon liittyviä eripituisia avovastauksia oli aineistossa yhteensä 225 kappaletta (173 miesten ja 52 naisten kirjoittamia, 119 siviilitehtävissä ja 106 sotilastehtävissä toimivien kirjoittamia). *Sukupuolten* tasa-arvoon liittyviä eripituisia kommentteja oli aineistossa yhteensä 198 kappaletta (148 miesten ja 49 naisten kirjoittamia, 62 siviilitehtävissä ja 136 sotilastehtävissä toimivien kirjoittamia). Kirjoitettuja avovastauksia – erityisesti henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon osalta – käsitellään melko yleisellä tasolla siten, että naisia ja miehiä sekä eri henkilöstöryhmiä eniten mietityttäneet teemat nostetaan kootusti esille. Lisäksi mukaan on otettu joitakin lainauksia havainnollistamaan esiteltyjä teemakokonaisuuksia. Luvun keskeisin sisältö eli henkilöstön varsinaiset tasa-arvoon liittyvät ymmärrykset ja määritelmät, on sijoitettu viimeksi.

Siviilien ja sotilaiden näkemyksiä henkilöstöryhmien välisestä tasa-arvosta

Siviilitehtävissä työskentelevät naiset kiinnittivät huomiota henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon siten, että **johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset** kokivat henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon keskeisiksi ongelmakohtiksi siviili- ja sotilashenkilöstön erot uralla etenemis- ja kouluttautumismahdollisuuksissa, työssä kehittyemisessä sekä siviiliasiantuntijoiden osaamisen, asiantuntijuuden ja koulutuksen arvostamisen puutteen. Tähän liittyen koettiin, että siviiliasiantuntijoiden osaamista ei tunnusteta ja osata käyttää hyväksi, vaan pikemminkin työpanosta vähätellään. Muutamassa vastauksessa kiinnitettiin huomiota myös terveysasemilla vallitsevaan tilanteeseen ja kritisoitiin lääkärien päätäntävaltaa suhteessa muuhun alan henkilöstöön. **Toimisto- ja työntekijätehtävissä toimivien naisten** avovastauksissa huomiota kiinnitettiin palkkaukseen, uramahdollisuuksiin ja arvostukseen liittyviin seikkoihin. Eniten mainintoja kohdistui viimeksi mainittuun, josta esimerkkinä erään vastaajan kommentti:

Sotilasyhteisössä sotilasarvo merkitsee liikaa. Näin rauhan aikana tulisi keskinäisen suhtautuminen olla kaverillisempi, ja toista henkilöä ihmisenä arvostavampi ja kunnioittavampi. Arvoon ja asemaan katsomatta lähimmäinen tulisi kokea tasavertaisena. Sotilasarvo aiheuttaa liian usein tarpeetonta käskyttämistä ja nuoremmalla teettämistä (esim. likainen, hankala työ). Tukeudutaan asiattomasti arvon antamaan asemaan. Itsekkyyttä ja oman edun tavoittelua on liikaa, ja toista ihmistä käytetään hyväksi.

Myös **siviilitehtävissä toimivien miesten** vastauksissa liikuttiin samantyyppisissä teemoissa. **Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät miehet** kokivat henkilöstöryhmien välisen

tasa-arvon keskeisiksi ongelmakohtiksi palkitsemiseen, urakehitykseen, eläkeikään, koulutautumismahdollisuuksiin sekä arvostukseen liittyviin kysymyksiin kuten eräs vastaaja kiteytti: *Henkilöstöpolitiikka teoriassa ok, käytännössä toiminta upseerien (kadettien) etujen ajamista*. Suurimman huomion vastauksissa sai palkkatasa-arvon toteutumattomuus eri henkilöstöryhmien välillä. Asiantuntijamiesten vastauksissa nostettiin esille, että siviilihenkilöstö ja sotilashenkilöstö tekevät usein samoja tehtäviä, mutta palkkaus muodostuu erilailla. Erityisesti Ilmavoimissa käytössä oleva lennonvarmistukseen liittyvä vastuulisä sai kritiikkiä. **Toimisto- ja työntekijätehtävissä toimivien miesten avovastauksissa** mainintoja saivat samat teemat, mutta eniten huomiota kiinnitettiin palkkaan ja siinä nähtyyn epätasa-arvoon. Kahdessa vastauksessa tuotiin jälleen esille lennonvarmistukseen liittyvä vastuulisä.

Sotilashenkilöstön henkilöstöryhmien tasa-arvoa käsittelevät avovastaukset jakaantuivat upseerien sekä opisto- ja aliupseerien kesken ensimmäisten perustellessa eri henkilöstöryhmien välisten erojen luonnollisuutta ja jälkimmäisten korostaessa arvostuksen puutetta. **Yleisesikuntaupseerit**, jotka olivat kaikkia miehiä, kommentoivat henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa viittaamalla organisaation luonteeseen perustelemalla eri henkilöstöryhmien välisten erojen luonnollisuutta sotilasorganisaatioon kuuluvina piirteinä. Toisekseen he pitivät epäkohtana erilaisten palkkausjärjestelmien (ESJA ja JSA, OTV ja ESJA, SIV ja ESJA) johdosta syntyviä eroja palkassa, vaikka tehtävä ja sen vaativuus olisivatkin henkilöillä samat. **Nuoremmat miesupseerit** kiinnittivät enimmäkseen huomiota palkkauksen epäoikeudenmukaisuuteen. Muutamissa yksittäisissä kommenteissa kaivattiin avoimuutta henkilöstöjärjestelyjen suunnitelmiin sekä oltiin huolissaan upseerien sijoittumisesta alemman tason tehtäviin opistoupseerien ja aliupseerien vähäisyyden vuoksi, opistoupseerien vähäisyydestä johtuvasta kokeneiden kouluttajien puutteesta, eripurasta ja kuilusta upseerien, aliupseerien ja opistoupseerien välillä. **Naisupseerien** kommentit liittyivät epäasialliseen käytökseen ja sotatieteen kandidaattien epätasa-arvoiseen kohteluun sitouttamisasioissa.

Opistoupseerit käsittelevät henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa koskevissa avovastauksissaan monipuolisesti eri teemoja. Muutamissa vastauksissa puututtiin palkkaukselliseen epätasa-arvoon, opistoupseerien etenemismahdollisuuksiin (vaativampiin tehtäviin pääsemisen vaikeus), jatkokoulutukseen panostamattomuuteen, siviilihenkilöstön etenemismahdollisuuksien puuttumiseen, aselajitunnusten poistamiseen, opistoupseerien työpanoksen ja ammattitaidon arvostamisen puutteeseen, eriarvoiseen työtehtävien jakamiseen sekä yleensä upseerien, aliupseerien ja opistoupseerien suhteisiin. Muutamassa vastauksessa koettiin, että siviilinaisia kohdellaan siinä mielessä paremmin, että heiltä ei vaadita pikatilanteissa tai yllättävissä tehtävissä joustamista. Muutamissa taas todettiin siviilihenkilöstön huonommat uramahdollisuudet, mutta yhtä aikaa myös pohdittiin sotilashenkilöstön välisiä eroja: *Henkilöstöryhmien väliset erot taas sotilasviroissa ovat nykymittapuulla vähintäänkin jäänteitä historiasta ja tulisi sinne myös jättää. Pätevyys tulisi olla ainoa mittapuu uralla etenemiseen. Nyt keinotekoinen jako upseerien, opistoupseerien ja aliupseerien välillä pitää yllä voimakasta epätasa-arvoisuutta.* [...]

Aliupseerien henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa koskevissa kommenteissa keskeisenä huomiona oli aliupseerien arvostamisen puute. Kahdeksan vastaajaa kommentoi arvostuksen puutetta samansuuntaisesti kuin seuraavassa lainauksessa:

Osa vanhemmista työyhteisön jäsenistä (pääsääntöisesti vain upseerit ja opistoupseerit) suhtautuvat nuoriin virassa oleviin aliupseereihin väheksyvästi. Osa kohtelee kuin ilmaa, etsii pienimmänkin virheen mistä pääsee usein työyhteisön kuulleen naureskelemaan ja nälvimään. Osa teetättää omia töitään, jotka eivät millään muotoa kuulu ko. henkilön omiin työtehtäviin ja käyttää kersantteja omina juoksupoikinaan töissä, joita ei itse osaa taikka viitsi hoitaa. Pääsääntöisesti kaikki vanhemmat, jo virkauransa loppupuolta elävät vanhat aliupseerit suhtautuvat hyvin asiallisesti nuoriin aliupseereihin. Siviilityöntekijöiden kanssa ei ikinä ole ollut mitään ongelmaa. Työyhteisön suhtautuminen nuoriin kouluttajiin on ollut pettymys, toki joukossa on aina myös hyviä ja asiallisia vanhempia työkavereita. Nuorten upseerien (kaptl 4-8 vuotta omaa uraa takana) suhtautuminen aliupseereihin on kaikista huonoin. Nuorten aliupseerien polkeminen varsinkin varusmiesten läsnä ollessa turhauttaa. Olen ymmärtänyt, että ongelma on vain paikallinen, muissa joukko-osastoissa ja puolustushaaroissa suhtautuminen on kuulemaan mukaan huomattavasti myönteisempää ja kannustavampaa. Ongelma vaikuttaa voimakkaasti työilmapiiriin ja vaikka asia on otettu esiin esimiehen kanssa, ei muutosta juurikaan tapahdu. Osa nuorista aliupseereista on jo siirtynyt muualle ja itsekin mietin hakeutumista toisaalle.

Muutamissa vastauksissa kiinnitettiin huomiota lisäksi työtehtävien epätasapuoliseen jakamiseen ja palkkauksellisiin epäkohtiin suhteessa opistoupseereihin. Naisvastaaja kiinnitti huomiota varusmiespalveluksen käyneiden sotilasnaisten ja varusmiespalveluksen käymättömien sotilasnaisten väliseen tasa-arvoon, jossa vastaaja kokee jälkimmäisten tulevan vähemmän arvostetuksi. **Muissa sotilastehtävissä toimivien** vastauksia oli kaksi. Näistä toinen miesvastaaja näki ”henkilöstöryhmien välillä liikaa eroja palkkauksen, jatkokoulutuksen ja tehtävien suhteen” sekä määräärikaisten reservinupseerien ja heidän osaamisensa arvostamisessa vajetta, ja toinen peräänkuulutti upseereilta palkitsemista ja tunnustuksen antamista myös muille henkilöstöryhmille.

Siviilien näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Johto- ja asiantuntijatehtävissä toimivien naissiviilien kommenteista suurimmassa osassa tuotiin eri tavoin esille, ettei sukupuolten tasa-arvo toteudu, koska naisia ei kunnioiteta ja arvosteta asiantuntijoina ja heidän osaamiseensa kohdistuu vähättelyä ja mitätöintiä sekä nöyryyttävien tehtäväkäskyjen antamista, miehet valikoivat paremmat tehtävät, naisjohtajille ei anneta miesjohtajia vastaavalla tavalla valtaa ja työvaativuuden määrittelyssä suositetaan miehiä. Muutamissa avovastauksissa koettiin sukupuolten tasa-arvon sen sijaan toteutuvan hyvin tai liittyvän kiinteästi samalla henkilöstöryhmien välisiin kysymyksiin. Yhdessä lisäksi kiinnitettiin huomiota ikätasa-arvoon ja naisten määrittymiseen huonoksi työntekijäksi, kun he vanhenevat ja alkaa ilmaantua erilaisia sairauksia.

Vastaavissa tehtävissä toimivien miesten vastauksissa näkökulmat vaihtelivat suuresti. Osassa todettiin naisilla olevan heikommat mahdollisuudet kehittyä urallaan, minkä nähtiin johtuvan siviilien heikommista uramahdollisuuksista ja tästä syystä henkilöstö- ja ammattiryhmien välistä tasa-arvoa pitäisi kehittää. Sekä sukupuolten välillä että yleensä henkilöstön keskuudessa nähtiin olevan kehitettävää palkkauksen, työtehtävien ja töiden jakamisessa tasa-arvoisempaan suuntaan. Lisäksi todettiin lennonvarmistus- ja vastuullisen epätasa-arvoisuus: varsinkaan vanhimmillä naisilla ei mahdollisuutta siihen. Muutamissa vastauksissa puolustusvoimien todettiin olevan omien perinteisten käsitystensä vanki tasa-arvoasioissa, mutta hitaasti kehittyvän parempaan suuntaan. Joku totesi sukupuolten tasa-arvon olevan pääsääntöisesti kunnossa, mutta sukupuolten sisällä henkilöiden välisen epätasa-arvon nähtiin perustuvan henkilökohtaisiin suhteisiin ja ns. naamakertoimeen. Muissa vastauksissa kritisoitiin naisten miehiä paremmaksi koettua tilannetta muun muassa seuraavanlaisin toteamuksin: *naiset saavat tahtonsa helpommin läpi, lopetetaan ESJA-naisten ylistäminen ja kumartaminen, naisia priorisoidaan täydennyskoulutusvalinnoissa, naisten on helpompi jäädä perhevapaille, naisille myönnetään helpommin virkavapaita tai tilaisuuksissa noudatettu 'naiset ensin' -tapa pitäisi heittää romukoppaan.* Myös upseerien keskeistä asemaa kritisoitiin muutamissa vastauksissa: koettiin, että vallitsee koulutustaustasta johtuva epätasa-arvo iso ongelma, jota upseerit eivät näe tai tunnusta, ja että todellisen vastuun ottaminen päätöksistä puuttuu ja pitkäjänteisyyttä ei ole johtuen upseerien nopeasta urakierrosta:

Puolustusvoimat on organisaatio, jossa kadettikoulun/vast. käyneet upseerit toimivat ns. työnantajavirkamiehinä tehden päätökset omasta näkökulmastaan edustaen kuitenkin ensisijaisesti oman koulutustaustansa ammattiryhmää. Päätökset ja toimeenpanot ovat pääsääntöisesti edullisia heidän omalle ryhmälleen. Henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon ja työhyvinvointiin panostetaan organisaatiossa näkemykseni mukaan järjestyksessä miesupseerit, naisupseerit, opisto-upseerit, mieserikoisupseerit, naiserikoisupseerit, miesaliupseerit, naisaliupseerit, naissiviilit, miessiviilit, määräaikaiset. Henkilöstöryhmät ovat kuin rotuja, jolloin rotuerottelusta johtuen ryhmän asioita käsitellään skaalalla: ”yläpään” ryhmä kelpaa mihin tahansa tehtävään ja loppupää kelpaa vain ja ainoastaan siihen tehtävään, johon on joskus aikojen alussa tullut töihin (riippumatta mitenkään siitä, että mitenkä on omaehtoisesti kouluttautunut).

Toimistotyöntekijöiden vastauksissa (kaikki naisten kirjaamia) kommentoitiin puolustusvoimia miesten maailmaksi, jossa tasa-arvo voi toteutua vasta, kun upseeristosta puolet on naisia ja maahan saadaan ensimmäinen naiskenraali. Eläköitymisen suhteen naisten todettiin olevan huonommassa asemassa, myös palkkaukseen ja uraan liittyviä epäkohtia nostettiin esille todeten esimerkiksi, että työn määrää ei huomioida palkkauksen vaativuusluokituksessa, ainoastaan tehtävien laatu. Työmäärän ja –tehtävien jakautumisessa koettiin olevan kehitettävää. Joku koki eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä eri sektoreiden/osastojen välillä päivittäisissä paikallaolo- ja työkäytännöissä, jotka mahdollistavat toisten lähtemisen aikaisemmin töistä ja työpaikalla virka-ajan loppuun asti olemiseen liittyvien päivystysten kerääntyvän naisille. Eri-ikäisten naisten erilaiseen kohteluun kiinnitettiin myös huomiota.

Siviilinaissukupuoli ei saa tasa-arvoista kohtelua upseereihin, eikä edes miessiviileihin verrattuna millään osa-alueella. Esim. naissiviilin tehtävät luokitellaan toimistotehtäviin (palkka huonompi), vaikka vastaavat tehtävät luokitellaan miessiviilien ja upseerien kyseessä ollessa asiantuntijatehtäviin (ts. palkka parempi), vaikka koulutusta-so/työkokemusvaatimus ja tehtävät ovat samantasoisia/samoja naissiviileillä kuin miessiviileillä ja upseereilla.

Työntekijänaisten vastauksissa pohdittiin sukupuolten tasa-arvon olevan asenne- ja arvokysymys. Osa epäili muutosta tasa-arvon suuntaan mahdottomaksi, joku totesi muutosta tapahtuneen vuosikymmenien saatossa paljon. Naisten erilaiset suhtautumistavat koettiin jonkun Vastauksessa esteeksi naisten etenemiselle; toinen koki, että tasa-arvosta ei voi edes puhua niin kauan kuin korkeimmat virat on kaikki miehillä. **Miesten** vastauksissa yhdessä todettiin joillekin naisille annettavan vapauksia toimia eri tavoin kuin miehet ja kolmessa muussa kiinnitettiin huomiota luutuneisiin käsityksiin, joiden mukaan siviilit ovat välttämätön paha ja naiset eivät kuulu puolustusvoimiin. Ratkaisuksi asennemuutoksiin esitettiin koulutuksen lisäämistä ja rekrytointikriteereiden tarkastelua ja kehittämistä.

Sotilaiden näkemyksiä sukupuolten välisestä tasa-arvosta

Yleisesikuntaupseerien vastaukset liittyivät pääasiassa kolmeen sukupuolten tasa-arvoa koskevaan näkökulmaan: 1) naisten ja miesten sijoittuminen ja hakeutuminen eri tehtäviin sekä naisten itse tekemät valinnat esimerkiksi perhesyistä johtuen selittävät muodollista epätasa-arvoa, erilaisia etenemis- ja kouluttautumismahdollisuuksia – saman koulutuksen omaavilla naisilla ja miehillä tasa-arvoiset mahdollisuudet, 2) naisia huomioidaan enemmän (omia tapahtumia ym.), kohdellaan ”silkkihansikkain”, virheitä katsotaan läpi sormien tai tasa-arvokysymysten pelossa suositaan valinnoissa ja 3) tasa-arvoa olisi sotilasorganisaatiossa tarkasteltava vain vastaavissa tehtävissä toimivien ja mielellään samassa sotilasuravaiheessa olevien kesken ja ottaen huomioon naisten lukumäärän vähäisyyden.

Sotilaiden tasa-arvon osalta nais- ja miessotilaita tulee verrata vastaavassa sotilasuravaiheessa olevien kesken ja ottaen huomioon naistentilastollisen lukumäärän vähäisyyden. Sotilasura on hierarkkinen järjestelmä, jossa tasa-arvo voi ilmetä kohtelussa vain samassa asemassa olevien kesken. Tietysti tällöin miesten ja naisten tulee olla arvioituna samoilla kriteereillä ilman sukupuolen vaikutusta.

Puolustusvoimien ydinhenkilöstöryhmä ovat upseerit ja sen takia on väistämätöntä ja luonnollista että heillä on parhaimmat mahdollisuudet nousujohteiseen uraan. Tästä lähtee myös koko upseerinkoulutus. Naisupseereita on vähän ja pääosa PV:n naisista toimii sihteerinä yms. tehtävissä, joissa on keinotekoisia yrittäviä luoda kovin nousujohteista uraa.

Nuoret upseerimiehet kommentoivat sukupuolten tasa-arvoa samantyyppisesti kuin yleisesikuntaupseerit. Vastaukset voidaan jaotella seuraavasti neljään ryhmään: 1) naisia kohdellaan paremmin, mikä näkyy muun muassa parempiin tehtäviin helpommin ja nopeammin pääsemi-

senä (syynä nähtiin ”naiskiintiöt” ja pelko syrjintäsyytöksistä), 2) sukupuolten välinen tasa-arvo on saanut liian suuren huomion (erityisesti naisnäkökulmaa on korostetaan liikaa sekä tehdään ”keinotekoisia” naisten ja miesten välisiä vertailuja), 3) naisille ja miehille määritellyt erilaiset fyysiset vaatimukset syrjivät miehiä sekä 4) tasa-arvo ei ole ongelma, vaan toteutuu hyvin puolustusvoimissa (tosin kaikilta osin vaikea arvioida, koska naisia ei vielä ole ylemmissä johtotehtävissä)⁵³.

Ammattisotilaiden työssä menestymistä mitataan mm. fyysistä kuntoa mittaavilla testeillä, jotka vaikuttavat palkkaukseen, urakehitykseen ja työtehtäviin. Fyysisen kunnon vaatimukset tulevat henkilön tehtävästä. Tehtävä on sama sotilaan sukupuolesta riippumatta, samoin kuin palkkaus. Kuitenkin jostain syystä Puolustusvoimat otti tänä vuonna käyttöön naispuolisille sotilaille omat tulosrajat fyysisen kunnon mittaamisessa, jotka ovat merkittävästi helpommat kuin miessotilailla. Koska vaatimukset tulevat tehtävästä, ei ole oikein, että samassa tehtävässä palvelevia sotilaita mitataan eri mittareilla, jotka riippuvat sotilaan sukupuolesta. Tämä syrjii lähtökohtaisesti miespuolisia sotilaita, ja antaa naispuolisille sotilaille selvää etua niin uralla etenemisessä kuin palkkauksessakin.

Naisia kohdellaan käytännössä joka tilanteessa ns. silkkihansikkain ja varotaan mitä voi sanoa ja mitä ei. Sama vika koko yhteiskunnassa: Pojista yritetään kasvattaa naisia.

Nuorten upseerinaisten kommenteissa tuotiin esille, miten vähemmistöt joutuvat silmätikuksi helposti ja että tasa-arvon toteutumisen eteen olisi tehtävä kovasti työtä. Eräässä avovastauksessa asia muotoiltiin seuraavasti:

Puolustusvoimien johto hehkuttaa mediassa, että meillä tasa-arvo toteutuu. Oman kokemuksen mukaan näin ei kuitenkaan ole, ainakaan kentällä. Miehet (vertaiset, työkaaverit) kokevat jo kadettikoulusta lähtien naiset uhkana, varsinkin kun naiset joutuvat sukupuolensa vuoksi tekemään vähintään tuplasti töitä menestyäkseen ja näyttääkseen muille. Yleensä naisten koulumenestys onkin miehiä parempi (tästä on tehty ainakin yksi pro gradu-tutkimus), mutta vertaisarvioinnilla saa laskettua heidän keskiarvoaan, jotteivät he käy tarpeeksi suureksi uhkaksi. Sama nk. ”hyvä jätkä”- käyttäytyminen jatkuu valitettavasti työrintamalla.

Opistoupseerien sukupuolten tasa-arvoa käsittelevät avovastaukset olivat kaikki miesvastajien kirjoittamia. Näistä noin neljäsosassa kiinnitettiin huomiota ja kyseenalaistettiin naisille ja miehille säädetty erilaiset fyysiset suoritusvaatimukset. Suunnilleen yhtä monessa vastauksessa koettiin, että naisia kohdellaan erilailla kuin miehiä eli heitä ”hyysätään”, ”annetaan erityishuomiota” tai esimerkiksi annetaan ”päättää työtehtävistään enemmän, ettei loukata”. Muutamaa vastaajaa häiritsivät kiintiöt tai kokemus siitä, että samanarvoisten hakijoiden ollessa kyseessä, valitaan nainen ennen miestä. Parissa vastauksessa todettiin, että molemmilla

⁵³ Muutamassa yksittäisessä avovastauksessa käsiteltiin tämän jaottelun ulkopuolisia teemoja, kuten yleisesti sitä, että olisi toivottavaa tällaisten kyselyjen johtavan muutoksiin käytännön toiminnassa.

sukupuolilla pitäisi olla samat työtehtävät, jolla viittaa ilmeisesti siihen, että sukupuoli ei saisi suunnata tehtäväkuvia, jos nimikkeet ovat samat. Samoin parissa vastauksessa kiinnitettiin huomiota erilaisiin hiuksia koskeviin rajoituksiin, joiden pitäisi olla samat. Samoin parissa vaadittiin molempien sukupuolten tasa-arvoista palvelusvelvollisuutta. Yksittäisiä mainintoja saivat naisten valokuvaan pääsy helpommin, vain naisille suunnattujen tilaisuuksien ohella pitäisi olla miehille vastaavia yhtä paljon ja fyysiset erot pitääkin huomioida kuntotesteissä ja suoritusvaatimuksissa. Kahdessa vastauksessa todettiin sukupuolten tasa-arvon toteutuvan ja neljässä pohdittiin hieman monisyisemmin tasa-arvoa urarakenteeseen ja sukupuolten sijoittumiseen eri henkilöstöryhmiin liittyvänä asiana.

Aliupseerien sukupuolten tasa-arvoa pohtivissa **miesten** vastauksista yhdessä todettiin sukupuolet ja heidän uralla etenemismahdollisuutensa tasa-arvoisiksi ja kaikissa muissa koettiin naisten tavalla tai toisella pääsevän helpommalla. Osa vaati samoja suoritusvaatimuksia fyysisiin kuntotesteihin. Osassa vastauksista kritisoitiin kiintiöitä, jotka vastaajien mukaan mahdollistavat sen, että pätevämpi mieshakija voi tulla syrjäytetyksi. Osassa vaadittiin naisten ”*pääpomisen*” lopettamista ja muutamassa naisten saama julkisuus ärsytti:

Jo varusmiehestä alkaen puhumattakaan työelämästä pitää joka paikassa olla se kiintiönainen poseeraamassa esim. Ruotuväessä, televisiossa, sanomalehdissä, liiton julkaisuissa jne. Miten aina löytyy se nainen näin miesvaltaisella alalla?

PV:n julisteiden/materiaalin tasa-arvoistaminen! NYT materiaalista saa sen kuvan, että naisia on PV:ssa kolmasosa tai yli puolet. Miksi naiset pitää nostaa kaikessa korokkeelle? Ei ole kenenkään etu.

Naisten vastauksista muutamassa koettiin, ettei naisille luoda urapolkua ja ylenemismahdollisuuksia kuten miehille. Yksi toivoi, ettei sukupuolta katsottaisi missään asiassa, vaan kohdeltaisiin kaikkia tasa-arvoisesti. Kaksi kiinnitti huomiota kuntotesteihin ja fyysisiin suoritusvaatimuksiin – toinen piti erilaisia vaatimuksia epätasa-arvoistavina ja toinen piti ongelmana, jos vaatimukset olisivat samanlaiset. Eräs sotilastehtävissä toimiva naisvastaaja totesi sen kummemmin selittelemättä sukupuolesta ja iästä olleen hyötyä työssään, mutta vakituisen viran saannissa sukupuolen ja nuoren iän olleen ongelma.

Tasa-arvoymmärrykset laadullisen aineiston valossa

Lisäksi monet vastauksista käsittelivät tasa-arvoa yleensä: sen luonnetta ja määritelmää. Näitä avovastauksia oli 87, joista siviilihenkilöstön oli 20 kappaletta (13 miesten ja 4 naisten) ja 67 sotilashenkilöstön (kaikki miesten vastauksia). **Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevien naisten** tasa-arvon määrittelyä ja ymmärrystä koskevissa avovastauksissa kiinnitettiin huomiota yhtäältä sotilasorganisaation erityispiirteisiin (ilman suoritettua asepalvelusta ei mahdollisuutta sotilasvirkaan ja urakehitykseen; fyysisesti tietyt tehtävät soveltuvat paremmin miehille) ja toisaalta peräänkuulutettiin tasa-arvon määrittelyä ennen arviointia ja työpaikan arvojen esiintuomista toimintaa ohjaavaksi lähtökohdaksi. Samaisissa tehtävissä toimivien **miespuolisten vastaajien** kommentoissa kyseenalaistettiin sukupuolten välisen tasa-arvon

tarkastelun tarpeellisuus ja siihen liittyvien ongelmien olemassaolo. Vastauksissa todettiin kysymyksessä olevan yksilöiden väliset (luonnolliset biologiset) sekä siviili- ja sotilashenkilöstön väliset erot, tasa-arvoa käytettävän oman edun tavoitteluun tai toisen vahingoittamiseen, miesten oikeuksien polkemisen naisten saadessa samat asiat helpommalla kuin mies. Muutamissa vastauksissa arvosteltiin kyselyä muun muassa näin:

Typerä kysely, jolla ei ole mitään virkaa, eikä yhtymäkohtia reaali maailmaan. [...] Suomen puolustusvoimat eivät ole toveriarmeija, eikä minkäänlainen tasa-arvo tule hierarkkisessa sotilasorganisaatiossa koskaan edes kyseeseen. Korkea-arvoiset sotilaat käskevät alempiarvoisia ja siviilit tottelevat. Kun koko järjestelmän perustana on epä-tasa-arvo, niin mitä sitä kyselemään?

Toimisto- ja työntekijätehtävissä toimivien miesten vastauksissa tuotiin esille, ettei organisaatiossa ole tasa-arvo ongelmia, ainakaan siinä määrin kun julkisuudessa on annettu ymmärtää. Yhdessä kommentissa todettiin, että tasa-arvon nimissä kyselyn olisi pitänyt olla kaksikielinen. **Naisten** vastauksissa todettiin sukupuolten välisen erilaisen kohtelun johtuvan naisten ja miesten sijoittumisesta eri henkilöstöryhmiin, tasa-arvokysymysten olevan henkilöstöryhmien sisäisiä ja siksi saman sukupuolen edustajien välisiä. Lisäksi todettiin, että asemasta riippumatta kaikkia tulisi kohdella samalla tavalla ja sääntöjen olla kaikille samat.

Sotilashenkilöstön vastaukset olivat kaikki miesten kirjoittamia. **Yleisesikuntaupseerien** tasa-arvon määrittelyä ja ymmärryksiä koskevat kommentit voi kiteyttää kahteen teemaan: ensinnäkin, organisaatiossa ei ole tasa-arvo-ongelmia, ja toisekseen, sotilasorganisaatio ei lähtökohtaisesti ole tasa-arvoinen, eikä sen sitä kuulukaan olla. Vastauksissa korostettiin organisaation luonnetta poikkeusoloja varten luotuna järjestelmänä sekä tehtävien erilaisuutta, jolloin tasa-arvoa voi tarkastella vain henkilöstöryhmien sisällä. Organisaation rakenne otettiin itsestäänselvyytensä ja tasa-arvo ymmärrettiin vahvasti tasa-arvoksi samanlaisten kesken:

Se nyt vain on niin, että sotilasorganisaatiossa esimerkiksi esikunnan osastopäälliköiden (henkilöstö-, operatiivinen ja huolto-osasto) tehtävät ovat sotilastehtäviä ja niillä on sotilaallinen rooli. Em. toimialoilla työskentelee toki siviilihenkilöitä rautaisina osajina oman toimialansa asiantuntijatehtävissä ja pääsevät sitä kautta vaikuttamaan päätöksentekoon. Summa summarum: ”suutari pysykööt lestissään” eli ei sekoiteta eri rooleja ja tehtäviä tasa-arvokysymyksiin (ns. kansandemokratioissa tätäkin kokeiltiin tunnetuin seurauksin). Vielä uralla etenemisestä: sotilaat käyvät sotilaskoulutusjärjestelmän ja etenevät tehtävissään sen mukaan. Siviilihenkilöstöllä tällaista järjestelmän luomaa ”uraputkea” ei ole, mutta se on sotilasorganisaation erityispiirre, mitä ei myöskään saa sekoittaa tasa-arvokysymykseksi.

Järjestelmän kehittämistä ja kehittymistä nykyiseen muotoonsa ei tunnustettu poliittisen neuvottelun ja esimerkiksi upseerien professionalistumisen tulokseksi, vaan järjestelmän rakennetta pidettiin luontaisesti syntyneenä. Tärkeänä pidettiin sitä, että kaikille organisaatioon työhön tuleville annettaisiin riittävästi informaatiota organisaation tehtävästä ja palkattavien tehtävien kuvasta eli siitä, ”mihin ja miksi organisaatio heitä tarvitsee”.

Nuorempien upseerien avovastaukset tasa-arvon määrittelyyn ja ymmärryksiin liittyen olivat niin ikään kaikkien miesten kirjoittamia. Osassa vastauksista todettiin, että naisia kohdellaan paremmin kuin miehiä. Vastauksissa myös kritisoitiin (nais)kiintiöitä ja todettiin organisaation olevan tasa-arvoinen. Tasa-arvoa vastauksissa määriteltiin muun muassa seuraavasti:

Tasa-arvoisuus ei tarkoita tasa-puolisuutta.

Tasa-arvoisuus tarkoittaa myös sitä, ettei vastaavasti naisia suosita tehtäviin valittaessa tai palvelusarvoja määriteltäessä.

Tasa-arvoa on se, ettei ajatella työntekijästä armeijassa mitään sukupuoleen liittyvää, vain sotilasarvo/koulutustausta ratkaisee, loput piirteet ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten kaikilla.

Tasa-arvo ei tarkoita sitä, että naisten asemaa ja mahdollisuuksia edistetään yli miesten eli asetetaan eri vaatimukset ja mittarit naisille. Se on syrjintää miehiä kohtaan.

Tasa-arvon määrittäjä ja ymmärryksiä koskevista **opistoupseerien** avovastauksissa kiinnitettiin huomiota siihen, että naiset ovat tasa-arvoisempia ja heidän ”paapominen” olisi lopetettava ja muun muassa muutettava fyysiset suoritusvaatimukset yhdenmukaisiksi miesten kanssa. Lisäksi tasa-arvo pitäisi ymmärtää henkilöstöryhmien väliseksi ja sisäiseksi kysymykseksi. Kysely koettiin muutamissa vastauksissa turhaksi ja tarpeettomaksi muun muassa juuri edellä mainitusta syystä tai yleensä tasa-arvoasia ”turhaksi turinaksi” ja ”itseään isommaksi kysymykseksi tehdyksi”. Yhdessä ihmeteltiin sitä, miten kiusaamiskysymykset liittyvät tasa-arvoon; yhdessä vaadittiin keskittymistä työntekijään työntekijänä. Myös muutamissa kommentteissa todettiin organisaation erityisyys ja viitattiin linjaorganisaation luonteeseen, joka ei ole, eikä pidä olla tasa-arvoinen; yhdessä jälleen viitattiin kieleen ja ruotsinkielisen lomakkeen puuttumiseen. **Aliupseerien** vastauksissa viitattiin naisten ja miesten fyysisiin eroihin ja sen tosiasian hyväksymisen tärkeyteen ja todettiin kysymykseen vastaaminen turhauttavaksi, koska on paljon muutakin tekemistä.

Naisten ja miesten sekä eri henkilöstöryhmien tasa-arvoymmärrykset voidaan aineiston perusteella jaotella neljään kategoriaan (taulukko 8.1). Tasa-arvo ymmärrettiin ensimmäisen määrittelyn mukaan **samanlaisten keskinäisenä tasa-arvona**. Tähän liittyen katsottiin, että tasa-arvoa olisi tarkasteltava ja kehitettävä yhden henkilöstöryhmän sisällä eli vastaavissa tehtävissä toimivien ja mielellään samassa sotilasuravaiheessa olevien kesken. Tällainen tasa-arvotulkinta korostui yleisesikuntaupseerien ja nuorten miesupseerien näkemyksissä sekä osin myös opistoupseerien kommentteissa. Sotilasorganisaation luonteesta johtuen eräänlaisen epä-tasa-arvon katsottiin kuuluvan organisaatioon. Tällä viitattiin siihen, että upseerien keskeinen asema perustuu organisaation luonteeseen ja sen tarpeisiin, eikä eri rooleja ja tehtäviä pitäisi sekoittaa tasa-arvokysymyksiin. Käskyvaltasuhteet näyttäytyivät ikään kuin tasa-arvolle vastakkaisina. Ajatus puettiin sanoiksi toteamalla: ”sotilasorganisaatio ei lähtökohtaisesti ole tasa-arvoinen, eikä sen kuulukaan olla.” Siksi esimerkiksi siviilihenkilöstön uramahdollisuuksien puuttumisen ei koettu olevan tasa-arvokysymys. Organisaatio palkkaa työntekijöitä

tarvitsemiinsa tehtäviin, eikä ole organisaation kannalta tarkoituksenmukaista kehittää kaikkien tehtävien hoitajille samanlaisia urapolkumahdollisuuksia. Näin ollen tämä tasa-arvotulkinta ottaa annettuna organisaation rakenteen jättäen huomiotta nykytilan historiallisuuden (sekä sisäisessä että ulkoisessa toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset) sekä poliittisuuden. Täten tunnistamatta jää myös se, että toimivaltasuhteisiin liittyy valtapelejä, kilpailuasetelmia, edunvalvontapolitiikkaa ja että upseerin ammatti on monin tavoin professionaalistunut viimeisten vuosikymmenten aikana. Sotilaallisen ja ei-sotilaallisen määrittelyn rajanvetoa käydään eri tahoilla jatkuvasti (ks. esim. Puukka 2005).

Toinen tasa-arvotulkinta, jossa tasa-arvo koettiin **yhtäläisinä vaatimuksina**, kulminoitui pitkälti fyysisyyteen ja fyysiseen suoriutumiseen liittyviin tekijöihin. Etenkin sotilasmaisten pohdintoissa sukupuolten tasa-arvosta nostettiin esiin taistelukentän vaatimukset sekä fyysisen suoriutumisen erilaisuus naisilla ja miehillä. Asiantuntijahaastatteluissa puolestaan nähtiin fyysinen toimintakyky etenkin arkityön tukemisen näkökulmasta. Yhtenä haasteena nähtiin, että arkityö on monella sotilaalla varsin kaukana avovastauksissakin viitatusta taistelutilanteesta. Rauhan ajan usein toimistopainotteisella ja sodan ajan taisteluun liittyvällä työllä on eri vaatimukset. Fyysisen kunnon ylläpitämiseen halutaan tuottaa organisaatiossa myönteistä, toimintakyvyn tukemisen näkökulmaa. Samalla fyysinen kunto liitetään sellaisiin tekijöihin kuin tuottavuuteen työssä.

Fyysisen kunnon mittaamiseen käytetään kestävyysden osalta Cooperin testiä (12 minuutissa kertyvä juoksumatka) ja lihaskunnon osalta vatsalihastestiä, vauhditonta pituushyppyä ja etunojapunnerrusta. Siviilit voivat vapaaehtoisesti osallistua kuntotestiin ja heillä on myös mahdollisuus käyttää toisenlaisia suoritustapoja, kuten UKK:n kahden kilometrin kävelytestiä. Testiin osallistumalla saa mahdollisuuden käyttää kaksi tuntia työaikaan liikuntaan viikossa. Fyysisen kunnon vuosittaiseen mittaamiseen suhtaudutaan kuitenkin vaihtelevasti. Organisaatiossa on kokemuksia siitä, että henkilöstö suhtautuu testaamiseen kielteisesti, vaikka asiantuntijahaastatteluissa korostetaan käytännön olleen tiedossa jo organisaatioon töihin tullessa. Erilaisia kannustimia fyysisen kunnon ylläpitämiseen on mietitty, mutta esimerkiksi palkan mittareihin ei fyysistä kuntoa ole otettu ammattiliittojen vastustuksesta. Sotilaiden palveluskelpoisuuteen liittyvien testien vaatimustasoja on muutettu viime vuosina siten, että erinomaisen tuloksen saaminen on hieman aiempaa haastavampaa, kun taas hyväksytyn tuloksen saaminen on hieman helpompaa. Väestössä vuosien saatossa tapahtunut kestävyyskunnon laskeminen näkyy myös puolustusvoimien henkilöstön tuloksissa. Vaikka fyysistä toimintakykyä korostetaan etenkin sotilasmaisten avovastauksissa, asiantuntijahaastatteluissa nostetaan esiin se, että fyysisten valmiuksien kehittämiseen on liian vähän resursseja ja että organisaatiossa nojaututaan pitkälti yksilön vastuuseen tässä asiassa.

Upseerien fyysiseen toimintakykyyn kuuluu paitsi suoriutuminen sekä sodan että rauhan ajan tehtävistä myös taidot kouluttaa ja valmentaa omia joukkojaan eli kyky soveltaa opinnoissaan saatuja liikuntataitoja koulutustehtävässä. Kouluttajilta vaaditaan kuitenkin monipuolista osaamista, ja kiireen vuoksi fyysisestä puolesta saatetaan tinkiä koulutustehtävässä. Asiantuntijahaastatteluissa nostettiin esiin ajatus, että naisille olisi tärkeää suoriutua maanpuolustuskorkeakoulun pääsykokeissa samalla vaatimustasolla kuin miehet. Tämän uskottiin myös li-

säävän naisten hyväksytyksi tulemista osaksi upseeriopiskelijoiden joukkoa. Sukupuolikysymys nähtiin kuitenkin monimutkaisena. Yleisemmällä tasolla Cooperin testin suoritusrajojen mataloittamista ei pidetty mielekkäänä, koska lähtötason nähdään vaikuttavan kykyyn ylläpitää kuntoa jatkossa.

Sodan ajan tehtäviin otettiin haastatteluissa kaksi näkökulmaa: yhtäältä huomautettiin, että toimittaessa osana ryhmää taistelussa olosuhteet ovat yhtä vaativat kaikille. Toisaalta taas pohdittiin, etteivät kaikki sotilastehtävät ole sodassakaan fyysisesti yhtä vaativia eivätkä sijoitu taistelujen etulinjaan. Ihannetilanteeksi nähtiin, mikäli fyysiset vaatimukset voitaisiin asettaa tehtävien vaativuuden mukaan. Testaamiskäytäntöjen kannalta se koettiin kuitenkin hankalaksi. Sotilastehtävissä ylipäättään nähdään myös teknologisen kehityksen vaikuttavan fyysisten vaatimusten kasvamiseen. Teknologisesta kehityksestä huolimatta fyysiset vaatimukset pysyvät perustasolla ennallaan, ja laitteiston lisääminen lisää myös varustuksesta aiheutuvaa kuormitusta.

Laadullisessa aineistossa otettiin esiin myös sodankäynnin muutokset kokonaisvaltaisemmin ja tehtävien erilaisuus. Vaikka kenttätehtävissä teknologia voi lisätä perussotilaan kuormitusta, voi teknologinen kehitys muokata upseerien toimintaa ja sen vaatimuksia muulla tavoin vaativammaksi:

Olen käytännössä esikuntatehtävissä siinä vaiheessa jos sota syttyy, ja siinä vaaditaan paljon enemmän psyykkistä kestävyyttä ja jopa ehkä motoriikkaa, kun räplään jotain laitteita. Totta kai fyysinen kunto on perusta sille, että voi olla myös hyvä psyykkinen puoli, mutta mihin sen rajan vetää. Mielestäni on ihan naurettavaa ruveta sillä patsastelemaan, että juokseeko joku [Cooperin testissä] kaks ja puoli vai kolme vai. Kaikki yli kahden tonnin kertoo siitä, että kykenee juoksemaan. [...] Mielestäni tasa-arvoa ei pidä viedä äärijuttuihin, mutta on myöskin ihan naurettavaa puhua Cooper-tuloksen perusteella ihmisen suorituskyvystä, koska se ei kerro kaikkea. (nainen, nuorempi upseeri)

Aineistosta nousee esiin, että sotilasnaisten joukossa ajateltiin myös, että fyysiseen suoriutumiskykyyn vetoaminen tai erilaisten asioiden lukeminen sodan ajan vaatimuksiin olivat myös keinoja estää tasa-arvon kehittämistä organisaatiossa ja ulkopuolisten puuttumista organisaation toimintaan. Koettiin, että vetoamalla sodan ajan vaatimuksiin organisaatio varmistaa mahdollisuutensa ohjata ja päättää omasta toiminnastaan haluamallaan tavalla.

Kolmas tasa-arvotulkinta lähtee **sukupuolten tasa-arvosta**. Tämän tulkinnan mukaisesti sukupuolten tasa-arvon pitäisi sinänsä olla lähtökohta organisaatiossa, vaikka naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin ja työnjaon asettuminen siviili- ja sotilasakselille vaikeuttaakin sukupuolinäkökulman tarkastelua henkilöstöryhmäkohtaisista eroista erillisenä kysymyksenä. Sukupuolten tasa-arvo haastaa sekä organisaation rakennetta että sen käytäntöjä. Näin ollen sukupuolen tasa-arvoa korostava tasa-arvotulkinta olikin kiinteästi yhteydessä pohdintoihin **henkilöstöryhmien välisestä tasa-arvosta**, joka oli neljäs aineistosta eroteltavissa oleva ymmärrys tasa-arvosta. Henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvotulkintaan liittyi toisaalta siviilisotilas-näkökulma ja toisaalta molempien ryhmien – sekä siviilihenkilöstön että sotilashenki-

löstön – sisällä olevat henkilöstöryhmien väliset tasa-arvon kehittämisen tarpeet. Siviiliositas-näkökulmasta kritisoitiin sotilashenkilöstön (ja erityisesti upseerien) keskeistä asemaa organisaatiossa esimerkiksi uramahdollisuuksien näkökulmasta. Lisäksi kritiikkiä herätti siviili- ja sotilashenkilöstön työnjako, johon raportissa on jo moneen kertaan viitattu palkkauksen yhteydessä. Sotilashenkilöstön eri henkilöstöryhmien keskinäisiä suhteita kritisoitiin myös siitä näkökulmasta, että organisaatiossa panostetaan upseereiden opistoupseerien ja aliupseerien kustannuksella. Opistoupseerit, mutta erityisesti aliupseerit, kokivat arvostusvajetta.

Taulukko 8.1. Kyselyn laadullisesta aineistosta esille nousseet tasa-arvoymmärrykset.

	Tasa-arvoymmärrykset			
	<i>Tasa-arvo samanlaisten keskinäisenä tasa-arvona (henkilöstöryhmän sisäinen asia)</i>	<i>Tasa-arvo yhtäläisinä vaatimuksina</i>	<i>Tasa-arvo sukupuolten tasa-arvona</i>	<i>Tasa-arvo henkilöstöryhmien välisenä tasa-arvona</i>
Keskeiset ajatukset?	<ul style="list-style-type: none"> sotilasorganisaatio ei lähtökohtaisesti ole tasa-arvoinen, eikä sen kuulukaan olla sotilasorganisaation luonteesta johtuen epätasa-arvo kuuluu organisaatioon eri rooleja ja tehtäviä ei pidä sekoittaa tasa-arvokysymyksiin siviilihenkilöstön uramahdollisuuksien puuttuminen ei ole tasa-arvokysymys organisaatiossa ei juuri ole tasa-arvo-ongelmia 	<ul style="list-style-type: none"> kumpaakin sukupuolta olisi kohdeltava mahdollisimman yhdenmukaisella tavalla: samanlaiset fyysiset vaatimukset, ei sukupuoli-kiintiöitä, ei sukupuoleen perustuvaa erityiskohtelua tai positiivista sukupuolisyrjintää sotilasarvo ja koulutus ratkaisevia sukupuolen ei tulisi olla millään lailla näkyvä 	<ul style="list-style-type: none"> tasa-arvoa olisi tarkasteltava läpi organisaation sukupuolen näkökulmasta molemmilla sukupuolilla olisi oltava samanlaiset mahdollisuudet luoda uraa, saada lisäkoulutusta ja kehittyä työssään huolimatta sijoittumisesta organisaatiossa 	<ul style="list-style-type: none"> kritisoi upseerien keskeistä asemaa organisaatiossa uramahdollisuuksien, työnjaon, työssä kehittymisen mahdollisuuksien kehittäminen tasa-arvoisemmaksi kiteytyi palkka-epätasa-arvokokemuksissa eri henkilöstöryhmien välillä
Keskeisesti kenen ymmärrys?	<ul style="list-style-type: none"> korostui yleisesikuntaupseerien sekä nuorten miesupseerien kommentteissa esille osin opistoupseerien näkemyksissä 	<ul style="list-style-type: none"> esille miespuolisen sotilashenkilöstön vastauksissa (erityisesti nuoret upseerimiehet, opistoupseerimiehet ja aliupseerimiehet) 	<ul style="list-style-type: none"> esille naissiviilityöntekijöiden ja sotilasnaisten vastauksissa 	<ul style="list-style-type: none"> esille eniten siviilinaisten, opistoupseerien ja aliupseerien kommentteissa

9. Johtopäätökset

Tämä tutkimus vahvistaa jo aiemmissa tutkimuksissamme tuotetut havainnot niitä syventäen ja monipuolistaen (aikaisemmasta tutkimuksestamme ks. luku *Tutkimuksen tausta*). Yhdenmukaisuus aikaisempien tutkimustulosten kanssa lisää tutkimuksen luotettavuutta. Nyt esitettävät tämän tutkimuksen johtopäätökset on jäsennelty sosiaalisen oikeudenmukaisuuden viitekehyksen mukaisesti. Ensin tarkastellaan organisaatiossa vallitsevien resurssien jakamista, sitten arvostukseen liittyviä tunnustamisvajeita ja lopuksi henkilöstön kuulluksi tulemistä toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta. Kuten alussa Nancy Fraseria (1999, 2000) mukailen toimme esiin, sosiaalinen oikeudenmukaisuus edellyttää huomion kiinnittämistä sekä materiaaliin että symbolisiin resursseihin. Sukupuolella on näissä tarkasteluissa erityinen paikkansa, koska sukupuoli kytkeytyy vahvasti politiikkaan, talouteen ja kulttuuriin läpäisten koko yhteiskunnallisen elämän eri tasot.

Resurssien jakaminen

Henkilöstön kokemukset uramahdollisuuksistaan heijastelevat selvästi puolustusvoimien mahdollisuusrakennetta, jossa upseereilla on parhaat ja siviileillä (etenkin suorittavassa työssä mutta myös asiantuntijatehtävissä toimivilla) kehittymättömät urapolut. Naiset arvioivat usein sukupuolensa vaikuttavan haitallisesti heidän mahdollisuuksiinsa uran luomiseen. Itseään ja osaamistaan koettiin kyllä voitavan kehittää, mutta yhdeksi ongelmaksi nousi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen puute organisaatiossa. Tulosten valossa puolustusvoimissa osaamisena nähdään ennen kaikkea organisaation oman, sotilaisiin keskittyvän, virkakurssitusjärjestelmän mukainen kouluttautuminen, jolloin työkokemus ja muin koulutusmuodoin hankitut taidot jäävät osin pimentoon ja siten myös hyödyntämättä. Toimijoille on omat – siviileille paikallaan olemiseen ja upseereille liikkuvuuteen perustuvat – valmiiksi määritellyt paikkansa, mikä otetaan osin annettuna sen tarkoituksenmukaisuutta kyseenalaistamatta. Muu sotilashenkilöstö on tässä suhteessa välimaastossa. He kokivat esimerkiksi mahdolliseksi hakeutua vaikkapa kansainvälisiin tehtäviin, mutta käytännössä tehtäviin pääsemisen vaikeaksi: paikallistasolla myönteistä irrotettavuuslausuntoa ei ole helppoa saada, koska asiansa osaava kouluttaja halutaan pitää paikoillaan. Useissa sotilaiden henkilöstöryhmien kommentoissa kritisoitiin sitä, että ammatillinen asema menee osaamisen edelle ja vaikuttaa mahdollisuuksiin ylipäättään hakea erilaisia tehtäviä. Puolustusvoimauudistuksen ja organisaation toimintakyvyn näkökulmasta voi olla haastavaa, että osaamisen hallinnan järjestelmää ei ole otettu käyttöön. Tällaiset välineet, jotka tukevat organisaatiossa vallitsevan monipuolisen osaamisen tunnistamista, voisivat olla yksi keino jakaa uraan ja osaamiseen liittyviä resursseja organisaatiossa oikeudenmukaisemmin.

Uraan sidoksissa olevana työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksenä nähtiin sotilaiden kohdalla tehtävien vaihtuminen ja palkkaus. On mielenkiintoista, että huolimatta omasta perhetilanteestaan ja koetuista yhteensovittamisen esteistä sotilasmiehet näkivät työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset yleensä naisille kuuluvina. Siitä näkökulmasta he saattoivat kritisoida lapsia saaneen naisen siirtymistä esikuntatehtäviin tavallisesta urakierrosta poikkeavasti. Perheellistyneet sotilasnaiset ilmoittivat kokeneensa ongelmia, kuten urakierron selvää hidastumista, palkkakuoppaan joutumista tai koulutusputkesta putoamista. Lisäksi mainit-

tiin, että koulutustehtävät ovat uran kannalta arvostetumpia kuin ne esikuntatehtävät, joita sotilasnaiset ovat tehneet. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta sotilasmiehet eivät avovastauksissaan ilmoittaneet työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista ja kehittämistarpeista, vaikka olosuhteet huomioon ottaen se olisi perusteltua. Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöt ja niiden kehittäminen näyttäisivät olevan sotilasmiesten näkökulmasta alihyödynnetty resurssi. Koska työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset koskettavat kuitenkin tavalla tai toisella koko henkilöstöä, organisaatio voisi hyötyä siitä, jos se tekisi virallisia linjauksia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen, jotta ainakaan mahdolliset pelot esimerkiksi urakierron hidastumisesta eivät estäisi sotilasmiehiä hyödyntämästä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä ja järjestelmiä.

Siviilinaiset olivat tyytymättömiä palkkauksen oikeudenmukaisuuteen sukupuolten välillä. Eriarvoinen kohtelu palkkauksessa oli heillä – etenkin asiantuntija-, johto- ja toimistotyötä tekevillä – yhteydessä tarpeisiin kehittää sukupuolten tasa-arvoa, kun taas eri henkilöstöryhmien miehillä, erityisesti työntekijäsiviileillä, eriarvoisuus heijastui tarpeena kehittää henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa. Eri henkilöstöryhmien palkkatyytymättömyyteen ylipäätään kytkeytyy osittain eri palkkausjärjestelmiin sisältyvät erilaiset arvostukset ja se, että tehtävän ulkoiset tekijät vaikuttavat palkkaukseen enemmän kuin varsinainen sisältö ja se, että tehtävän sijoittuminen eri palkkausjärjestelmiin ei ole loogista. Siviilitehtävissä koettiin myös ongelmana, että tehtävää arvioivalla (sotilas)esimiehellä ei ollut substanssiosaamista arvioitavasta tehtävästä, mikä voi vaikuttaa tehtävän arvostukseen.

Siviilien johtamista ja esimiestyötä koskevissa havainnoissa tuli esille, että sotilasesimiehillä tulisi olla käytössään erilaisia johtamisresursseja, sekä siviili- että sotilasjohtamisen osaaminen. Kun upseerien urakierto näyttää valmistavan upseereista yleisjohtajia, siviilitehtävissä kaivattiin esimiehiä, joilla olisi substanssiosaamista johtamastaan alasta. Myös sotilastehtävissä otettiin esiin tarve suurempaan sisältöosaamiseen esimiestehtävissä sekä siviiliorganisaatioiden toimintatapojen hyödyntämiseen. Naiset kokivat ongelmaksi esimiehiltä saatavan tuen puutteen, koulutustaustaan liittyvän arvostuksen puutteen, heihin kohdistuvan suuremman kontrollin sekä työkuorman epätasaisen jakautumisen. Etenkin sotilasnaiset kokivat, etteivät esimiehet uskalla puuttua sukupuolten tasa-arvon ongelmiin, koska se saattaisi heikentää esimiesten asemaa miesten verkostoissa. Etenkin miesten aineistossa nostettiin esiin yhtenäisten käytäntöjen puute esimiestyössä, mikä näkyi eri osastojen eriarvoisuutena työaikajärjestelyissä sekä joko liiallisena puuttumisena tai vastuun välttelynä. Miehet olivat paikoin huolissaan, että naiset saisivat heitä parempaa kohtelua esimieheltä. Sekä naisten että miesten joukossa toivottiin selvempää puuttumista epäkohtiin.

Miesupseerit olivat johtamiseen tyytyväisimpiä, kun taas asiantuntijoita ja johtoa edustavat siviilinaiset olivat vähiten tyytyväisiä. Vaikka upseerinaiset olivat muita sukupuolensa edustajia tyytyväisempiä, hekin kohdistivat johtamiseen kritiikkiä. Nuoremmat upseerinaiset olivat verrokkiryhmän miehiä tyytymättömiä oikeudenmukaisuuden toteutumiseen johtamisessa sekä kannustuksen puutteeseen. Eri ryhmien näkemykset naisten ja miesten vaikutusmahdollisuuksista erosivat sukupuolen mukaan. Miehet kautta linjan arvioivat vaikutusmahdollisuudet

tasa-arvoisemmiksi kuin naiset, joista etenkin toimistotyötä tekevät näkivät tilanteessa epätasa-arvoa.

Tunnustamisvajeet: taustalla sukupuoli ja henkilöstöryhmä

Eri sukupuoliin ja henkilöstöryhmiin liittyvät tunnustusvajeet uran ja palkkauksen suhteen olivat moninaisia. Sekä siviili- että sotilastehtävissä toimivat naiset kamppailivat eri tavoin naiseuden kulttuuriseen arvostukseen liittyvien ongelmien kanssa. Asiantuntijatehtävissä toimivat naiset näkivät tunnustamisen ongelmana epätasa-arvon, joka näkyi naisten vähättelynä ja mitätöintinä. Siviilinaisten ryhmissä ylipäättään nähtiin ongelmaksi naisten työn näkymättömyys: työ ei tule tunnustetuksi vaikkapa tehtävien vaativuuden arvioinnissa, ja etenemiseen vaaditaan naisilta enemmän. Siviilin asema on heistä huonompi kuin sotilaan, mihin sukupuoli vaikuttaa vielä naisten asemaa heikentävästi. Sotilastyössä naiset katsoivat tunnustetuksi tulemista estävän sen, että naisten katsotaan olevan työssään väärällä paikalla. Naiset tulevat kyllä työssään näkyviksi vähemmistön edustajina, mutta eivät kuitenkaan pääse osaksi verkostoja, joihin parempien asemien saavuttaminen organisaatiossa perustuu. Sotilasnaisten aseman parantamista koettiin estävän tuen puute ja se, että urakehityksen tyrehtymisen pelossa naiset eivät välttämättä uskalla nostaa ongelmia esiin. Sotilasnaisten asema herättää kysymyksen, millaista sotiluuksi organisaatiossa arvostetaan ja millaisilla ominaisuuksilla norminmukainen sotiluus on mahdollista saavuttaa.

Kun naisilla tunnustamisen ongelmiin kytkeytyivät yhtäaikaaisesti sekä sukupuoli että henkilöstöryhmä, siviilimiehet sen sijaan kiinnittivät ongelmansa yleensä siviilistatukseensa. Siviilien toisarvoisuutta organisaatiossa ihmeteltiin suhteessa heidän osuuteensa henkilöstömäärästä. Sotilasmiehistä aliupseerit ja opistoupseerit kokivat puolustusvoimien henkilöstörakenteessa käynnissä olevan muutoksen johtavan näiden ryhmien välisiin vastakkainasetteluihin. Opistoupseerit, joiden koulutus on lopetettu ja joiden tehtävät muuttuvat hiljalleen aliupseertehtäviksi, kokivat jääneensä paitsioon. Molemmissa ryhmissä korostettiin ammattitaidon ja kokemuksen tunnustamista. Nuoremmat upseerit kokivat usein fyysiseen tai virkaikään liittyvien rajoitusten vaikuttavan haitallisesti heidän asemaansa. Erikoisupseerit halusivat siviilien tapaan enemmän tunnustusta siviilikoulutukselle, joka on heidän statuksensa yksi keskeinen perusta. Muut sotilasmiehet kritisoivatkin usein erikoisupseerien asemaa ja korostivat sotilas-koulutuksen ensisijaisuutta. Upseerien ensisijainen asema nähtiin kuitenkin eri sotilasryhmissä ongelmana, koska se perustuu koulutustaustaan jättäen muunlaisen osaamisen vähemmälle huomiolle.

Työpaikkakiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu – etenkin häirintä ja ahdistelu – ovat selvästi yleisemmin naisten kokemaa kielteistä kohtelua. Molemmilla ilmiöillä oli haitallinen vaikutus henkilöstön arvioihin työpaikan yhteishengestä, joskin kiusaaminen vaikutti niihin vahvemmin etenkin miehillä. Nämä ilmiöt vaikuttivat kielteisesti myös arvioihin esimiestyöstä sekä lisäsivät naisten ja miesten tarpeita tasa-arvon kehittämiseen ainakin osassa henkilöstöryhmiä. Työpaikkakiusaaminen näyttäytyi erilaisina ulossulkemisen käytäntöinä. Naisille miehiä selvästi tyypillisempi häirintäkokemus muodostui eräänlaiseksi rajankäynniksi: asiatonta käytöstä on siedettävä ainakin jonkin verran, jotta tulee hyväksytyksi porukkaan. Sotilasnaisilla tämä näkyi kärjistyneesti häirinnän sietämisenä jo koulutuksen alusta asti. Tä-

män tutkimuksen ensimmäisessä osiossa käsitellyt asepalvelusta suorittavien kokemukset epäasiallisesta kohtelusta antavat olettaa, että sotilasnaisten kohdalla sietämisen kulttuuri on jo peruskoulutuksessa opittua ja siitä on vaikea murtautua ulos menettämättä asemaansa ja mahdollisuuksiaan organisaatiossa. Miesten kohdalla puhe- ja käytöstavat voivat myös muodostua jo asepalveluksessa organisaatioon kuuluviksi. Kiusaamisen ja häirinnän käytännöt ovat sekä naisille että miehille tilanteita, joihin sisältyy vallankäyttöä ja joissa pyritään määrittelemään ”oikeanlaista” naiseutta ja mieheyttä sekä sotilaiden kohdalla myös sotiluutta. Kiusatun tai häirityn voi olla vaikeaa saada tunnustusta kokemukselleen ja siten asiaansa asianmukaisesti käsitellyksi.

Ääni toimintatutkimuksellisesta näkökulmasta

Tämä tutkimus on pyrkinyt tuottamaan tietoa eri henkilöstöryhmien näkemyksistä ja kokemuksista puolustusvoimien tämänhetkisestä tilasta sekä kehittämistarpeista. Sitoutumalla toimintatutkimukselliseen näkökulmaan on haluttu antaa mahdollisuus tuoda erilaiset intressit esiin ja luoda osaltaan edellytyksiä sille, että näitä intressejä päästäisiin toteuttamaan. Toimintatutkimukselle on tyypillistä pyrkiä valtaistamaan sellaisia tahoja, joiden päätös- ja vaikutusmahdollisuudet organisaatiossa ovat rajalliset. Sitoutuminen tasa-arvotutkimuksen perinteeseen merkitsee sitä, että sukupuoli on otettu huomioon yhtenä ryhmiä yhdistävänä tai erottavana tekijänä. Samalla tavoin henkilöstöryhmä on eri kohdin toiminut yksiä intressejä yhdistävästi ja toisia erottavasti. Sukupuolesta voidaan puhua monin tavoin, mutta keskeistä tällaisessa tutkimuksessa on kuitenkin löytää käytäntöjä, joita kehittämällä eriarvoisuutta voidaan vähentää.

Sukupuolta käsiteltiin tutkimuksen laadullisessa aineistossa sekä sukupuolten samanlaisuutta painottaen että erilaisuutta esiin tuoden. Näyttää vahvasti siltä, että sotilasmiesten käsitykset naisista sotilastehtävissä ja sotilasnaisten itsensä kokemukset ovat ristiriidassa keskenään. Kun miehet pelkäävät naisten suosimista ja näkyvyyttä, naiset harmittelevat ulkopuolisuuttaan miesten verkostoista sekä tuen puutetta ja joutuvat punnitsemaan uransa kannalta tarkoin, mitä epäkohtia voivat nostaa esiin ja mitä eivät. Lisäksi se, että vähemmistön näkyvyyteen suhtaudutaan kielteisesti, hankaloittaa ongelmien nostamista esiin.

On ilmeistä, että sukupuolten tasa-arvon ei koeta toteutuvan. Riippuu kuitenkin henkilöstöryhmästä, millä alueilla eriarvoisuutta nähdään olevan. Miesten kohdalla epätasa-arvon kokemukset liittyvät keskeisesti henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin, naisilla sukupuolten (ja henkilöstöryhmien) välisiin suhteisiin. Tasa-arvo ei ole, kuten ei sukupuolikaan, erillinen ilmiö tai asia organisaatiossa, vaan se kytkeytyy kaikkiin organisaatiossa vallitseviin käytäntöihin. Kaikkia organisaatiossa vallitsevia käytäntöjä voidaan tarkastella tasa-arvon näkökulmasta, joten lopulta kaikki kysymykset ovat tasa-arvokysymyksiä. Se, miten tasa-arvoa kuitenkin määritellään, on moninaista. Myös puolustusvoimissa vallitsee erilaisia tulkintoja tasa-arvosta. Upseerien näkökulmasta keskeiseksi nousivat oman henkilöstöryhmän eli upseerien keskinäinen tasa-arvo. Myös (henkilöstöryhmien) väliset palkkakysymykset puhututtivat paljon. Opistoupseereita puhututtaneet tasa-arvokysymykset liittyivät moniin eri näkökulmiin, mutta he pohtivat paljon sotilashenkilöstöön kuuluvien henkilöstöryhmien ura-, palkkaus- ja koulutuskysymyksiä. Aliupseerit kokivat arvostusvajetta suhteessa muuhun sotilashenkilös-

töön. Siviilihenkilöstöön kuuluvat naiset kokivat tasa-arvon sekä sukupuolikysymyksenä että henkilöstöryhmien välisenä kysymyksenä, miehet puolestaan viimeksi mainittuna.

Upseerit perustelivat siviili- ja sotilashenkilöstön työnjakoa organisaation tarpeista lähteväksi, ja siksi oikeutetuksi ja luonnolliseksi. Organisaation tarpeet kuitenkin ovat ajassa ja paikassa muuttuvia ja myös poliittisia. Niistä käydään jatkuvaa neuvottelua, ja niihin kytkeytyy erilaisia etu- ja intressiristiriitoja. Lisäksi eri tahoilla on usein eri verran valtaa määritellä näitä tarpeita, mikä myös näkyy siinä, millaiseksi nämä tarpeet muodostuvat. Sen sijaan, että naisten ja miesten työnjaon segregatiota ja siihen liittyviä epätasa-arvon kokemuksia pelkästään pidetään organisaation tarpeista johtuvina ja siksi sellaisena luonnollisina, olisi tärkeätä kurottaa segregatiota yli. Sekä sisäinen että ulkoinen toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Onko työnjako kaikilta osin tarkoituksenmukainen? Miten eri tarpeet ovat resursoitu? Miten eri tarpeita arvostetaan? Miten eri tarpeiden erilainen arvostus ja resursointi liittyvät toisiinsa?

Tämän tutkimuksen toimintatutkimuksellinen sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teoretisoineille perustuva lähtökohta pakottaa kysymään, voitaisiinko tutkimusavusteisilla osallistavilla menetelmillä löytää ratkaisuja, jotka olisivat yhtä aikaa sekä tehokkaita organisaation perustehtävän toteuttamisen kannalta että antaisivat eri henkilöstöryhmille mahdollisuuden tulla arvostetuksi, palkituksi ja tehdä valintoja sekä kehittyä työssään ja urallaan riippumatta siitä, mitä organisaation tarvetta heidät on palkattu täyttämään.

Millaiselle kehittämiselle tutkimus antaa aihetta? Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämistarvetta korostivat etenkin asiantuntija-, johto- ja toimistotehtävissä toimivilla siviilinaisilla eriarvoisen kohtelun kokemukset palkkauksessa, urakehityksessä ja työtehtävien jaossa. Työpaikkakiusaamisen ja häirinnän kokemukset korostivat kehittämistarvetta niin ikään siviilinaisilla asiantuntija-, johto- ja toimistotehtävissä mutta selvästi myös upseerinaisilla. Miehillä kehittämistarve kiinnittyi edellä mainituissa eriarvoisen kohtelun kokemuksissa sekä kiusaamisessa ja häirinnässä henkilöstöryhmien väliseen tasa-arvoon, jonka kehittämistä kaipaavat erityisesti siviilit, varsinkin yöntekijät.

Käytännöt, joilla tasa-arvoa edistetään, voivat olla yhtenäisiä, kunhan ne huomioivat eri ryhmien erityiskysymykset kuten naisten suuremman näkyvyyden sotilastyössä tai siviilimiesten usein heikommat vaikutus- ja valta-asetat verrattuna sotilaisiin, etenkin upseereihin. Siviilinaisilla kehittämistarpeet kiinnittyvät erityisesti horisontaalisen ja vertikaalisen uran ongelmiin, sotilasnaishilla näkyvyyteen vähemmistönä, häirintään ja epäasiallisen kohtelun käsitteeseen. Sotilasmiehillä kehittämistarpeet kiinnittyvät henkilöstöryhmien välisiin jakoihin ja hierarkioihin sotilastehtävissä, kun taas siviilimiesten kehittämistarpeet (kuten siviilinaistenkin) edellyttävät henkilöstöryhmien välisen erottelun laajempaa purkamista. Eri asemista tulevien käsityksissä siitä, miten käytäntöjä tulisi kehittää, on paljonkin yhtäläisyyksiä. Sekä uraan, palkkaukseen että esimiestyöhön liittyen ajateltiin avoimuuden, organisaatorajojen madaltamisen, käytäntöjen yhtenäistämisen sekä alaisten puolustamisen parantavan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista organisaatiossa. Ajatus eri ryhmien tunnustetuksi tulemisesta näyttäytyy tässä aivan olennaisena, jotta kehittämisen päämäärä ja toimenpiteiden kohdistaminen pysyvät kirkkaina. Vaikka syrjiviin asenteisiin ja periaatteisiin puuttuminen on tärkeää,

tarvitaan myös konkreettisia käytännön toimia, jotta sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja siten myös tasa-arvo voisivat organisaatiossa toteutua.

Joidenkin ryhmien vaientaminen on kuitenkin ollut osa organisaation toimintatapaa. Ilman epäkohtien käsittelyä ei tätä käytäntöä voida muuttaa. ”Normista poikkeavien” kokemusten nostaminen esiin tuo näkyviin organisaation valta-asemia. Se, millainen rooli henkilöstön ja organisaation vallankäyttäjien äänille muodostuu, jää osittain nähtäväksi: Miten ja mihin henkilöstön esittämiin huoliin ja toiveisiin reagoidaan? Millaiseksi organisaation etu määritellään? Nämä kysymykset kytkeytyvät myös käynnissä olevaan puolustusvoimauudistukseen, jonka toteuttamisessa huomioitavia näkökohtia tämä tutkimus on nostanut esille. Puolustusvoimien tehtävänä on lain mukaan arvioida myös suunniteltujen muutosten sukupuolivaikutukset. Tässä arvioinnissa olisi mahdollista huomioida se, miten tutkimuksessa nostetut huolenaiheet ja kehittämis ehdotukset tulevat kohdatuiksi ja käsitellyiksi. Kehittämisessä näyttäisi puolustusvoimien kohdalla olevan kyse monin tavoin organisaatorajojen madaltamisesta. Tästä näkökulmasta olisi hyvä tarkastella myös henkilöstöä rajusti karsivaa puolustusvoimauudistusta: Korostuvatko rajat muutoksessa, kun organisaation etua määritellään ja henkilöstöryhmät kamppailevat selviytymisestään?

Lähteet

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1999) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki, WSOY.

Autio, Hanna-Leena; Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2011) Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta, puolustusministeriö, Helsinki.

Verkkojulkaisu:http://www.defmin.fi/files/1958/Tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen.pdf

Berggren, Anders W. (2002) Undercover Operation in No-women's Land. University of Lund, Department of Psychology.

Brydon-Miller, Mary; Greenwood, Davydd & Maguire, Patricia (2003) Why Action Research? *Action Research* 1:1, 9–28.

Fraser, Nancy (1999) Social Justice In the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. Teoksessa Ray, Larry & Sayer, Andrew (toim.) *Culture and Economy After the Cultural Turn*. Sage, Lontoo. 25–42.

Fraser, Nancy (2000) Rethinking Recognition. *New Left Review* 3 May/June, 107–120.

Fricke, Werner (2011) Innovatory Qualifications and Democratic Participation. Experiences and Reflexions stimulated by an Action Research Project. *International Journal of Action Research* 7:2, 139–159.

Gatenby, Bev & Humphries, Maria (2000) Feminist Participatory Action Research: Methodological and Ethical Issues. *Women's Studies International Forum* 23:1, 89–105.

Gustavsen, Björn (1990) Vägen till bättre arbetsliv. Strategier och arbetsformer i ett utvecklingsarbete. Stockholm: Arbetslivsinstitut.

Gustavsen, Björn (1992) Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life. Van Gorcum, Assen & Maastricht.

HE 195/2004 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

Verkossa (käytetty 14.6.2012): <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040195>

Holli, Anne Maria (1995) Suomalaisen tasa-arvopolitiikan haasteet. Teoksessa Holli, Anne Maria & Saarikoski, Terhi & Sana Elina (toim.) *Tasa-arvopolitiikan haasteet. Tasa-arvoasian neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, WSOY*. 12–30.

Holopainen, Ari & Lindqvist, Asko (2006) Johtamisen laadunvarmistus valtionhallinnossa. Tutkimukset ja selvitykset 1/2006, henkilöstöosasto, valtiovarainministeriö, Helsinki.

Huhta, Liisa & Kempe, Jouni & Leinonen, Minna & Uosukainen, Katja (2007) Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – Kokemuksia sukupuolinäkökulman val-

- tavirtaistamisesta. Tykes-raportteja 54. Helsinki. URL:
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/02_tykes/05_aineistopankki/julkaisut/raportti54.pdf
- Jokinen, Eeva (2005) Aikuisten arki. Tampere: Vastapaino.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti (2004) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PSkustannus.
- Kandolin, Irja & Vartia, Maarit (2010) Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri. Teoksessa Työ ja terveys 2009 –haastattelututkimus. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996) Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt, 233–240.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008):Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Tilastokeskus, Helsinki.
 Verkkojulkaisu: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf
- Lehtonen, Jarmo & Nakari, Risto (2008) From episodes to dialogue driven change and action. Teoksessa Lehtonen, Jarmo ja Kalliola, Satu (toim.) Dialogue in working life research and development in Finland. Labour, Education & Society 13, 231-237.
- Leinonen, Minna & Autio, Hanna-Leena & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Uosukainen, Katja (2011) Puolustusvoimien henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja eriarvoisesta kohtelusta. Julkaisematon perusraportti tutkimuksen ensimmäisestä vaiheesta 16.9.2011, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Leinonen, Minna & Talola, Nina & Terävä, Sirkku & Uosukainen, Katja (2008) Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta MATINE. Sarja A. 2008/3. Puolustusministeriö, Helsinki.
- Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Autio, Hanna-Leena (2011) Mahdollisuuksien ja vaatimusten kenttä – esimiestyö puolustusvoimissa hierarkian ja sukupuolen näkökulmasta. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta, puolustusministeriö, Helsinki.
 Verkkojulkaisu: http://www.defmin.fi/files/1988/Mahdollisuuksien_ja_vaatimusten_kentta.pdf
- Lähteenmäki, Satu (1995) ”Mitä kuuluu – kuka käskää?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja A-1:1995.
- Metsämuuronen, Jari (2006) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, Jari (2002a) [Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: faktorianalyysi](http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_faktorianalyysi.pdf). Metodologia-sarja 7A. Helsinki: International Methelp. Verkkojulkaisu: http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_faktorianalyysi.pdf

Metsämuuronen, Jari (2002) [Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: varianssianalyysi](http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_varianssianalyysi.pdf). Metodologia-sarja 7C. Helsinki: International Methelp. Verkkojulkaisu: http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_varianssianalyysi.pdf

Nissinen, Vesa (2000) Puolustusvoimien johtajakoulutus. Johtamiskäyttätymisen kehittäminen. Julkaisusarja 1, Tutkimuksia N:o 13. Johtamisen laitos, Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: Oy Edita Prima Ab.

Nissinen, Vesa & Seppälä, Teemu E.S. (2000) Johtajakoulutus murroksessa. Johtamiskäyttätymisen johtamisen tutkimuksen ja johtajakoulutuksen ydinkäsitteenä. Julkaisusarja 1, Tutkimuksia N:o 17. Johtamisen laitos, Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki: Oy Edita Prima Ab.

Peltoniemi, Rainer (2007) Suomen puolustusjärjestelmän ydinosamisaalueet ja niiden muutostaasteet mahdollisessa Nato-jäsenyydessä. Maanpuolustuskorkeakoulu, koulutustaidon laitos, julkaisusarja 2, tutkimuksia no 17, Helsinki.

Pettersson, Lena, Persson, Alma & Berggren, Anders W. (2008) Changing Gender Relations: Women Officers' Experiences in the Swedish Armed Forces. Economic and Industrial Democracy, Vol. 29(2). Uppsalan yliopisto. 192–216.

Persson, Alma (2010) Soldiers and secretaries: Gendered Boundary work in the Swedish Armed Forces. Scandinavian Journal of Management, 26. 166–175.

Puolustusvoimien omat asiakirjat:

- PEHENKOS, osaamisen hallinnan asiakirja

Puukka, Ilkka (2005) Valtapelit hallinnossa. Tapaustutkimus sotilaskulttuurin puolustuksesta puolustushallinnon uudistamisessa. Helsinki: Suomen Mies.

Simola, Anna & Kinnunen, Ulla (2005) Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus. 119–141.

Simpson, Ruth & Lewis, Patricia (2007) Voice, visibility and the Gendering of Organizations. Sarja: Management, Work & Organizations, Palgrave Macmillan.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2008) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Urapilotointi-tukiryhmän loppuraportti (2009) Rajattomien uramahdollisuuksien etsiminen puolustusvoimissa. Pääesikunta, Helsinki.

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8. Helsinki.

Vartia, Maarit & Perkka-Jortikka, Katriina (1994) Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.

Vartia, Maarit (2003) Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health. Työterveyslaitos, Helsinki.

Weber, Robert P. (1985) Basic content analysis. Beverly Hills: Sage.

Ylöstalo, Hanna (2012) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampere University Press.

Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko (2011) Työolobarometri – Lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 25/2011, Helsinki.

Liite: Muuttujien väliset vaikutussuhteet ja selitysasteet varianssianalyy-seissa

Seuraavassa on luettelo tutkimuksen kuvioista, joissa on käytetty varianssianalyysia muuttuji-en riippuvuussuhteiden selvittämiseksi. Useimmissa analyyseissa oli kaksi selittävää muuttu-jaa: sukupuoli ja henkilöstöryhmä. Eräissä analyyseissa oli mukana kolmantena selittäjänä vastaajan syrjintä-, kiusaamis- tai häirintäkokemukset. Näissä tapauksissa käytettiin kaksi-luokkaista muuttujaa eli vastaajalla joko oli kielteisiä kokemuksia tai ei ollut. Kunkin kuvion jäljessä on lueteltu selittävien muuttujien merkitsevät oma- ja yhdysvaikutukset selitettävään muuttujaan. Kahden selittävän muuttujan tapauksessa yhdysvaikutuksia oli yksi (sukupuoli ja henkilöstöryhmä), mutta kolmen selittävän muuttujan tapauksessa saatiin neljä eri yhdysvai-kutusta: sukupuoli ja henkilöstöryhmä, sukupuoli ja kielteiset kokemukset, henkilöstöryhmä ja kielteiset kokemukset sekä sukupuoli, henkilöstöryhmä ja kielteiset kokemukset (ns. kol-menkeskinen yhdysvaikutus).

Merkitsevän oma- tai yhdysvaikutuksen rajana on käytetty yhden prosentin merkitsevyystasoa. Oma- ja yhdysvaikutuksia sekä merkitsevyystasoja on käsitelty raportin toisen luvun tilasto-menetelmäosuudessa. Oma- ja yhdysvaikutusten lisäksi on ilmoitettu selitysaste eli kuinka monta prosenttia selittävillä muuttujilla pystytään selittämään kulloinkin selitettävänä olevan muuttujan vaihtelusta.

Suurin selitysaste (26 prosenttia) saatiin naisten ja miesten palkkauksen oikeudenmukaisuutta koskevassa väitteessä eli sukupuoli, henkilöstöryhmä sekä näiden kahden välinen yhdysvaiku-tus selittivät noin neljäsosan kysymyskohdan vaihtelusta (kuvio 5.9). Lähes yhtä suuret seli-tysasteet saavutettiin eriarvoisen kohtelun, kiusaamisen ja häirinnän vaikutusten tarkastelussa suhteessa sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeisiin. Sen sijaan kielteisten kokemusten vai-kutusten tarkastelussa suhteessa henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämistarpeisiin selitysas-teet jäivät alemmiksi, runsaaseen 10 prosenttiin. Matalimmillaan selitysasteet olivat työssä jaksamisen tarkasteluissa, joissa henkilöstöryhmä ja sukupuoli eivät yksinään kyenneet selit-tämään tarkasteltavissa kysymyksissä tapahtunutta vaihtelua juuri lainkaan.

LUKU 5. Horisontaalinen ja vertikaalinen ura

Kuvio 5.1. *Miten hyviksi vastaaja arvioi etenemismahdollisuutensa nykyisessä työssä?*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 21 %.

Kuvio 5.2. *Naisten ja miesten mahdollisuudet edetä uralla*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 15 %.

Kuvio 5.3. *Arviot oman sukupuolen merkityksestä työssä/uralla etenemisessä.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 13 %.

Kuvio 5.6. *Itsensä ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet työssä.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset. Selitysaste 5 %.

Kuvio 5.7. *Naisten ja miesten mahdollisuudet kehittyä työssä.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 12 %.

Kuvio 5.9. *Arviot väittämästä ”naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen”.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 26 %.

Kuvio 5.10. *Missä määrin eriarvoista kohtelua palkkauksessa kokeneet näkevät tarpeita sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet.*

- Henkilöstöryhmällä, sukupuolella ja syrjäntäkokemuksilla merkitsevät omavaikutukset; lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen, henkilöstöryhmän ja palkkasyrjinnän kokemusten, palkkasyrjinnän kokemusten ja sukupuolen sekä henkilöstöryhmän, sukupuolen ja palkkasyrjinnän kokemusten kolmenkeskiset yhdysvaikutukset ovat merkitseviä. Selitysaste 24 %.

Kuvio 5.11. *Missä määrin eriarvoista kohtelua palkkauksessa kokeneet näkevät tarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet.*

- Henkilöstöryhmällä ja palkkasyrjinnällä merkitsevät omavaikutukset, lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen sekä henkilöstöryhmän, sukupuolen ja palkkasyrjinnän kokemusten kolmenkeskinen yhdysvaikutus on merkitsevä. Selitysaste 13 %.

Kuvio 5.12. *Missä määrin eriarvoista kohtelua urakehityksessä kokeneet näkevät tarpeita sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet.*

- Henkilöstöryhmällä, sukupuolella ja urasyrjinnällä merkitsevät omavaikutukset, lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen sekä sukupuolen ja urasyrjintäkokemusten yhdysvaikutukset ovat merkitseviä. Selitysaste 24 %.

Kuvio 5.13. *Missä määrin eriarvoista kohtelua urakehityksessä kokeneet näkevät tarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet.*

- Henkilöstöryhmällä ja urasyrjinnällä merkitsevät omavaikutukset, lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen sekä sukupuolen ja urasyrjintäkokemusten yhdysvaikutukset ovat merkitseviä. Selitysaste 12 %.

Kuvio 5.14. *Missä määrin eriarvoista kohtelua työtehtävien jaossa kokeneet näkevät tarpeita sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet.*

- Henkilöstöryhmällä, sukupuolella ja syrjintäkokemuksilla työtehtävien jaossa merkitsevät omavaikutukset, lisäksi sukupuolen ja syrjintäkokemusten yhdysvaikutus on merkitsevä. Selitysaste 24 %.

Kuvio 5.15. *Missä määrin eriarvoista kohtelua työtehtävien jaossa kokeneet näkevät tarpeita henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämiseen suhteessa niihin, jotka eivät ole vastaavaa kohtelua kokeneet.*

- Henkilöstöryhmällä ja syrjintäkokemuksilla työtehtävien jaossa merkitsevät omavaikutukset, lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen sekä sukupuolen ja syrjintäkokemusten yhdysvaikutukset ovat merkitseviä. Selitysaste 11 %.

LUKU 6. Esimiestyö ja johtaminen

Kuvio 6.1. *Esimiestyö ja johtaminen -summamuuttuja.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset. Selitysaste 9 %.

Kuvio 6.2. *Naisten ja miesten mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 15 %.

LUKU 7. Työyhteisöllisyys

Kuvio 7.1. *Työyhteisön yhteishenki -summamuuttuja.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset. Selitysaste 5 %.

Kuvio 7.2. *Naisten ja miesten arvostus työntekijöinä.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 14 %.

Kuvio 7.3. *Naisten ja miesten mahdollisuudet käyttää perhevapaita.*

- Sukupuolella merkitsevä omavaikutus. Selitysaste 1 %.

Kuvio 7.7. *Työpaikkakiusaamista kokeneiden arviot työyhteisön yhteishengestä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä ja kiusaamiskokemuksilla merkitsevät omavaikutukset; lisäksi henkilöstöryhmän ja kiusaamiskokemusten yhdysvaikutus on merkitsevä samoin kuin henkilöstöryhmän, sukupuolen ja kiusaamiskokemusten kolmenkeskinen yhdysvaikutus. Selitysaste 13 %.

Kuvio 7.8. *Häirintää kokeneiden arviot työyhteisön yhteishengestä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä ja häirintäkokemuksilla merkitsevät omavaikutukset, lisäksi henkilöstöryhmän, häirintäkokemusten ja sukupuolen kolmenkeskinen yhdysvaikutus on merkitsevä. Selitysaste 8 %.

Kuvio 7.9. *Työpaikkakiusaamista kokeneiden arviot esimiestyöstä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä ja kiusaamiskokemuksilla merkitsevät omavaikutukset; lisäksi henkilöstöryhmällä ja kiusaamiskokemuksilla sekä henkilöstöryhmällä ja sukupuolella merkitsevät yhdysvaikutukset, samoin henkilöstöryhmän, kiusaamiskokemusten ja sukupuolen kolmenkeskinen yhdysvaikutus on merkitsevä. Selitysaste 16 %.

Kuvio 7.10. *Häirintää kokeneiden arviot esimiestyöstä verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä ja häirintäkokemuksilla merkitsevät omavaikutukset; lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen sekä henkilöstöryhmän, häirintäkokemusten ja sukupuolen kolmenkeskinen yhdysvaikutus on merkitsevä. Selitysaste 13 %.

Kuvio 7.11. *Työpaikkakiusaamista kokeneiden arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä, sukupuolella ja kiusaamiskokemuksilla merkitsevät omavaikutukset; lisäksi henkilöstöryhmän ja kiusaamiskokemusten sekä henkilöstöryhmän ja sukupuolen yhdysvaikutus on merkitsevä samoin kuin henkilöstöryhmän, kiusaamiskokemusten ja sukupuolen kolmenkeskinen yhdysvaikutus. Selitysaste 23 %.

Kuvio 7.12. *Työpaikkakiusaamista kokeneiden arviot henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmän ja kiusaamiskokemusten omavaikutukset ovat merkitseviä, samoin henkilöstöryhmän ja sukupuolen yhdysvaikutus. Selitysaste 8 %.

Kuvio 7.13. *Häirintää kokeneiden arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä, sukupuolella ja häirintäkokemuksilla merkitsevät omavaikutukset; lisäksi henkilöstöryhmän ja häirintäkokemusten sekä henkilöstöryhmän ja sukupuolen yhdysvaikutus on merkitsevä samoin kuin henkilöstöryhmän, sukupuolen ja häirintäkokemusten kolmenkeskinen yhdysvaikutus. Selitysaste 23 %.

Kuvio 7.14. *Häirintää kokeneiden arviot henkilöstöryhmien tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, joilla ei ollut tällaisia kokemuksia.*

- Henkilöstöryhmällä ja häirintäkokemuksilla merkitsevät omavaikutukset, lisäksi henkilöstöryhmän ja sukupuolen yhdysvaikutus on merkitsevä. Selitysaste 7 %.

Kuvio 7.15. *Kiireen kokeminen viime vuosina.*

- Sukupuolella merkitsevä omavaikutus, lisäksi sukupuolella ja henkilöstöryhmällä on merkitsevä yhdysvaikutus. Selitysaste 1 %.

Kuvio 7.16. *Henkisen rasituksen kokeminen viime vuosina.*

- Sukupuolella ja tehtäväryhmällä merkitsevä yhdysvaikutus. Selitysaste 0,3 %.

Kuvio 7.17. *Fyysisen rasituksen kokeminen viime vuosina.*

- Sukupuolella ja henkilöstöryhmällä merkitsevät omavaikutukset sekä yhdysvaikutus. Selitysaste 3 %.

Kuvio 7.18. *Työn ja perheen yhteensovittamisessa esteitä kokeneiden arviot sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeista verrattuna niihin, jotka eivät olleet kokeneet esteitä.*

- Henkilöstöryhmällä, sukupuolella, sekä työn ja perheen yhteensovittamisen esteillä merkitsevät omavaikutukset. Lisäksi tehtäväryhmän ja sukupuolen yhdysvaikutus sekä sukupuolen ja työn ja perheen yhteensovittamisen esteiden kokemusten yhdysvaikutus ovat merkitseviä. Selitysaste 19 %.

Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

Julkaisuja – Sarja T

- 1/1988 Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus kevyen teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen murroksen oloissa. Tampere 1988. 142 s.
- 2/1989 Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989. 80 s.
- 3/1989 Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989. 132 s.
- 4/1990 Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990. 206 s.
- 5/1990 Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990. 95 s.
- 6/1990 Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990. 190 s.
- 7/1990 Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990. 207 s.
- 8/1991 Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetus-teollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991. 286 s.
- 9/1991 Saari, Juho:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsien palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991. 238 s.
- 10/1991 Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991. 200 s.
- 11/1992 Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992. 234 s.
- 12/1992 Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset. Tampere 1992. 307 s.
- 13/1994 Koistinen, Pertti & Ostner, Ilona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994. 385 p.
- 14/1994 Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994. 419 s.
- 15/1996 Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätystä. Tampere 1996. 222 s.
- 16/1997 Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998 Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998. 310 s.
- 18/1999 Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999. 483 s.

Työraportteja

- 1/1989 **Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989 **Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämisjännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989 **Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989 **Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väliraportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989 **Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuolijärjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989 **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammasteissa. Käsitteellistä kehittelyä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990 **Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 p.
- 8/1990 **Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990 **Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990 **Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990 **Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990 **Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990 **Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työkuultuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.-3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990 **McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990 **Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990 **Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990 **Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990 **Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot – kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.
- 20/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.

- 21/1991** Kuitunen, Kimmo: Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.
- 22/1991** Lumijärvi, Ismo: Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehyksen ja tutkimusmetodiikan täsmentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991** Kasvio, Antti: Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991** Heiskanen, Tuula: The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991** Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.): Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11–13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991** Ketola, Outi (toim.): Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992** Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko: Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992** Pesonen, Ilkka: Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijanäkemykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992** Lavikka, Riitta: Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992** Kuula, Arja: Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulos-palkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992** Pesonen, Ilkka: Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992** Kalliola, Satu: Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992** Partanen, Sirpa: Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992** Nakari, Risto: Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992** Isaksson, Paavo: Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimsissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992** Kasvio, Antti (ed.): Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993** Kyllönen, Riitta: Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993** Kasvio, Antti: Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993** Alasoini, Tuomo: Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaana malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.
- 40/1993** Saari, Juho: Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.
- 41/1993** Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli: Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.

- 42/1993 Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.
- 43/1993 Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.
- 44/1994 Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Kle-mola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väli-raportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994 Kasvio, Antti (ed.)** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994 Saari, Juho:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994 Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of and employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994 Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Kle-mola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of opera-tion in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994 Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaatetusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaatetusteollisuudes-sa. Eesti Roivatööstus teelahkmed. Ühiskonnas toimuvate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995 Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995 Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudel-leensuunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996 Aho, Simo:** Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.
- 53/1997 Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Ed-ucation? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998 Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Es-tonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tam-pere 1998. 163 p.
- 55/1998 Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestel-mä. Verkostoanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998 Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaa-misintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999 Saloniemi, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Back-ground of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999 Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.
- 59/2000 Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.

- 60/2001 Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001 Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001 Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.
- 64/2001 Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 Lavikka, Riitta:** Verkostosuhteiden oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 p.
- 74/2005 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K-toiminta: T&K-yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Kontekstianalyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.

- 80/2008 Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008 Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008 Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.
- 83/2009 Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoidaja 2005. Perusraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009 Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010 Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011 Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011 Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työpaikat työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.

Myyntijakelu:
Tampereen yliopisto
Tiedekirjakauppa TAJU
Kalevantie 5
33014 Tampereen yliopisto

Puh. 040 190 9800
Fax 03 3551 7685
Email: taju@uta.fi
Nettikirjakauppa: <http://granum.uta.fi>



Työelämän tutkimuskeskus

Postiosoite

33014 Tampereen yliopisto

Käyntiosoite

Kalevantie 5

Tampere

Puhelin 03 355 111 (vaihde)

Julkaisujen myynti

Tampereen yliopisto

Tiedekirjakauppa TAJU

Kalevantie 5

33014 Tampereen yliopisto

Puh. 040 190 9800

taju@uta.fi

<http://granum.uta.fi/>

ISBN 978-951-44-8878-8

ISBN 978-951-44-8879-5 (pdf)

ISSN 0785-2657